

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI MTS
PERGIS CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

SKRIPSI

Oleh:

Ismawati

NIM. 17170015



**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
JUNI, 2021**

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap
Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian Kabupaten Polewali
Mandar**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar Srata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh:

Ismawati

NIM. 17170015



**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
JUNI, 2021**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI MTS
PERGIS CAMPALAGIAN

SKRIPSI

Oleh:

Ismawati

NIM. 17170015

Telah Disetujui dan disahkan

Pada tanggal: 21 April 2021

Oleh

Dosen Pembimbing:

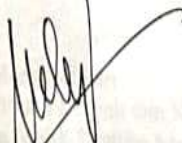


Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

NIP. 198010012008011016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



Dr. H. Mulyono, M.A

NIP. 196606262005011003

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI MTS
PERGIS CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Ismawati (17170015)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 11 Juni 2021

Dan dinyatakan

LULUS

Serta telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Ketua Sidang

Dr. H. Moh. Padil, M.Pd.

NIP. 19651205 1994 03 1 003

Sekretaris Sidang

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 19801001 2008 01 1 016

Pembimbing

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 19801001 2008 01 1 016

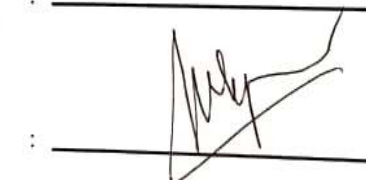
Penguji Utama

Dr. H. Mulyono, M.Pd.

NIP. 19660626 2005 01 1 003

Tanda Tangan



Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.

NIP. 19630817 199803 1 003

Pembimbing: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Ismawati Malang, 20 April 2021

Lamp : 4 (Empat) Ekslembar

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang

Di Malang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ismawati

NIM : 17170015

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru dan MTs Pergis Campalagian”

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dosen Pembimbing,



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ismawati

NIM : 17170015

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 12 Juni 2021



Ismawati

NIM 17170015

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah *Subhānahu Wa Ta'ālā*.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua: Ayahku H. Muh. Said dan Ibuku Hj. Hasmia yang telah memberikan motivasi dan do'a yang tak putus darinya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kepada kakakku Usman, Umar dan seluruh keluarga yang telah memberikan saya motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan program sarjana saya.

Kepada Bapak Ibu Dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya di Program Sarjana yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang amat sangat bermanfaat bagi saya pribadi.

Dan teman-teman angkatan 2017 Manajemen Pendidikan Islam, terima kasih telah berbagi pengalaman.

MOTTO

وَلَا تَيْئِسُوا مِنْ رَّوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَئِيسُ مِنْ رَّوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

“ Dan Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir”

(QS. Yusuf: 87)¹

¹ Qur'an Kemenag

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya sampai akhir zaman, Aamiin.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir dari Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Pada penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian”**

Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah terlibat membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik itu berupa bimbingan maupun dorongan semangat yang bersifat membangun sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Dan dalam kesempatan ini juga penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Mulyono, M.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta telah meluangkan waktunya kepada saya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, M.A selaku dosen wali yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan selama awal hingga akhir semester.
6. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya dosen Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan keikhlasan dalam mencurahkan segala ilmunya kepada kami.
7. Kepada Saripa Nur Abbas, SH, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah MTs Pergis Campalagian yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di lembaga yang dipimpin.
8. Kepada orang tua dan kakak saya yang tercinta yaitu: H. Muh. Said dan Hj. Hasmia, serta kakak Usman Said dan Umar Said yang telah memberikan kasih sayangnya dan selalu membantu dengan segenap materi dan do'a serta memberikan dukungan yang tiada hentinya.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dan kebersamaannya, dan tak lupa juga sahabat saya Yusril Mangewa, Asria, dan Munawarah dan senior saya Saddam Rasyid, S.Pd, M. Pd, yang tiada henti memberikan dorongan kepada saya untuk secepatnya menyelesaikan skripsi.
10. Dan kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu di sini yang telah membantu penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu, demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun selalu penulis harapkan demi mencapai kesempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Malang, 2 Maret 2021

Ismawati

NIM 17170015

DAFTAR ISI

	Halaman
Cover	
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Nota Dinas.....	iv
Surat Pernyataan Keaslian.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Motto	vii
DataKata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Halaman Abstrak	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang1
B. Rumusan Masalah6
C. Tujuan Penelitian6
D. Manfaat Penelitian6
E. Hipotesis.....	.7
F. Ruang Lingkup.....	.7
G. Originalitas Penelitian7
H. Defenisi Operasional13
I. Sistematika Pembahasan13

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah15
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	.15

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional	19
3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional dalam Islam .	21
4. Kepemimpinan Transformasional	27
B. Kinerja Guru.....	28
1. Pengertian Kinerja Guru.....	28
2. Dimensi Kinerja Guru	29
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	30
C. Organisasi Pembelajaran Madrasah	35
1. Pengertian Organisasi Pembelajaran	35
2. Karakteristik Organisasi Pembelajaran	36
3. Pentingnya Organisasi Pembelajaran	38
D. Kerangka Pikir	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	41
B. Variabel Penelitian	41
C. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian	42
D. Data dan Sumber Data	43
E. Instrumen Penelitian.....	44
F. Uji Validitas dan Realibilitas	46
G. Teknik Pengumpulan Data.....	51
H. Teknik Analisis dan Pengelolaan Data	51

BAB IV PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	54
B. Gambaran Umum Responden	55
C. Analisis Data	61
D. Regresi Linear Sederhana	65
E. Koefisien Determinasi.....	66
F. Pengujian Hipotesis.....	66

BAB V PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Transformasional kepala Madrasah terhadap Kinerja

Guru68
------------	-----

B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru.....	.69
C. Bagan Hasil Penelitian72

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan73
B. Saran.....	.74

DAFTAR PUSTAKA.....	.75
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Originalitas Penelitian.....	10
3.1 Kisi-kisi Kuisisioner Kepemimpinan Transformasional	45
3.2 Kisi-kisi Kuisisioner Kinerja Guru	46
3.3 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Trasnformasional	47
3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	48
4.1 Jenis Kelamin	55
4.2 Usia	56
4.3 Status Jabatan	57
4.4 Deskripsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	57
4.5 Deskripsi Respondent KInerja Guru	59
4.6 Distribusi Nilai Hipotetik dan Empirik Penelitian	61
4.7 Kategorisasi tingkat Kepemimpinan Transformasional	62
4.8 Kategorisasi tingkat Kinerja Guru	62
4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	63
4.10 Anova	65
4.11Coefficients	65
4.12 Model Summary.....	66
4.13 Uji Hipotesis (Uji t).....	66
5.1 Hasil Penelitian	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisisioner Penelitian78
2. Validitas dan Realibilitas.....	.84
3. Tabel T106
4. Surat Izin Penelitian108
5. Surat Balasan Penelitian109
6. Dokumentasi.....	.110

ABSTRAK

Ismawati. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian*. Skripsi, Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

Kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pergis Campalagian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Dari hasil analisis data secara simultan terbukti bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru di MTs Pergis Campalagian. Dengan kata lain terdapat hubungan yang cukup tinggi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Dari nilai koefisien korelasi diperoleh nilai besarnya *R Square* adalah 0,221. Hasil perhitungan statistik ini berarti kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 22,1% sisanya 77,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,553 > t_{tabel} = 2,069$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru.

ABSTRACT

Ismawati. 2021. *The Influence of Transformational Leadership of Madrasah Principals on Improving Teacher Performance at MTs Pergis Campalagian*. Thesis. Management of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang, Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

Transformational leadership will have a positive influence on the relationship between superiors and subordinates. With the concept of transformational leadership, subordinates will feel trust, admiration, pride, loyalty, and respect for their superiors and are motivated to do work with results that exceed the targets that have been determined together.

The formulation of the problems in this study; (1) Does the transformational leadership of the head of the madrasah affect the performance of teachers in MTs Pergis Campalagian, (2) How much influence is the transformational leadership of the principal of the madrasah on teacher performance at MTs Pergis Campalagian. The purpose of this study was to explain the effect of transformational leadership of madrasah principals on teacher performance and how much influence the transformational leadership of madrasah principals has on teacher performance at MTs Pergis Campalagian.

The approach used in this research is a quantitative approach with a descriptive type of instrument, which used in this study was a questionnaire used to determine the effect of transformational leadership of madrasah principals on improving teacher performance. The analysis used in this research is descriptive and inferential analysis.

The results show that: From the results of simultaneous data analysis, it is evident that there is a significant relationship between transformational leadership of madrasah principals and increased teacher performance at MTs Pergis Campalagian. In other words, there is a high enough relationship between transformational leadership and teacher performance. From the value of the correlation coefficient, the value of *R Square* is 0.221. This statistical calculation results in the independent variable (Transformational Leadership) to explain changes in the dependent variable (Teacher Performance) by 22.1%, the remaining 77.9% is explained by other variables outside the analyzed regression model. This model is evidenced by the results of hypothesis testing in this study, indicating a significant influence between the transformational leadership of madrasah principals on improving teacher performance, indicating the value of $t = 2.553 > t_{table} = 2.069$ with a significant level of $0.018 < 0.05$.

Keywords: *Transformational Leadership and Teacher Performance.*

البحث

إسماعواتي، 2021 . تأثير القيادة التحويلية لرئيس المدرسة على ترقية عمل المدرسين في المدرسة المتوسطة الإسلامية بير غيس جامفالاغيان. قسم إدارة التربية الإسلامية في كلية علوم التربية والتعليم بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف : الدكتور محمد فاهم طرابا الماجستير.

سيكون للقيادة التحويلية تأثير إيجابي على العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين. من خلال مفهوم القيادة التحويلية ، سيشعر المرؤوسون بالثقة ، والإعجاب ، والفخر ، والولاء ، والاحترام لرؤسائهم ويكونون متحمسين للعمل بنتائج تتجاوز الأهداف التي تم تحديدها معًا. هذا البحث يهدف لشرح تأثير القيادة التحويلية لرئيس المدرسة على ترقية عمل المدرسين، ومدى تأثير القيادة التحويلية لرئيس المدرسة على ترقية عمل المدرسين في المدرسة المتوسطة الإسلامية بير غيس جامفالاغيان.

المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الكمي بنوع الوصفي. الأداة المستخدمة في هذا البحث هي استبيان الذي يستخدم ليعرف تأثير القيادة التحويلية لرئيس المدرسة على ترقية عمل المدرسين. التحليل المستخدم في هذا البحث هو تحليل وصفي وتحليل استنتاجي.

وأظهرت النتائج ما يلي: من نتائج تحليل البيانات المحفزة أثبتت أن هناك علاقة كبيرة بين القيادة التحويلية لرئيس المدرسة و ترقية عمل المدرسين في المدرسة المتوسطة الإسلامية بير غيس جامفالاغيان. وبعبارة أخرى، هناك علاقة عالية بين القيادة التحويلية و عمل المدرسين. من قيمة معامل الارتباط يوجد بأن مقدار R Square هو 0.221. نتيجة هذا الحساب الإحصائي تعني قدرة المتغيرات المستقلة (القيادة التحويلية) في وصف المتغيرات التابعة (عمل المدرسين) بنسبة 22.1% والباقي 77.9% يشرح بمتغيرات أخرى خارج نموذج الانحدار تحليلها. ويثبت هذا الحال بنتائج اختبار الفرضية في هذا البحث أظهرت تأثيرا كبيرا بين القيادة التحويلية لرئيس المدرسة على ترقية عمل المدرسين يشير إلى القيمة المحسوبة = 2,553 < الجدول = 2,069 بمستوى كبير $0.05 > 0.018$.

الكلمات الرئيسية: القيادة التحويلية، عمل المدرسين

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia belum memadai dan mencapai tujuan yang diharapkan. Bahkan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) pun dinilai belum memadai dan jauh dari hal yang diinginkan. Setiap instansi pendidikan dibutuhkan instrumen yang dapat menunjang untuk meningkatkan kinerja dan kualitas bangsa.² Salah satu penyebab pendidikan di Indonesia kurang memadai yaitu keadaan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebagaimana tertuang dalam pasal 93 UU No.20/2003, yaitu pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.³ Dalam hal itu, maju dan berkembangnya suatu organisasi, dilihat pada saat mampu tidaknya suatu organisasi itu mengatasi problem dengan penyelesaian yang tepat.

Sejalan dengan kehidupan global, pendidikan mempunyai peran strategis dalam zaman yang maju, keunggulan suatu bangsa tidak lagi mengandalkan kekayaan alam melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM), kualitas SDM sangat diperlukan agar dunia pendidikan berhasil dan mampu menghadapi arus persaingan globalisasi. Pendidikan memiliki peran ganda yang harus dimainkan secara proposional dan kontekstual: *Pertama*, pendidikan memiliki peran sebagai agen perubahan (*agen of change*). Oleh karenanya, maka dinamika perubahan yang terjadi dalam bidang kehidupan manusia yang lain (sosial, politik, ekonomi, ekologi, kebudayaan dan sebagainya) akan mempengaruhi proses penyelenggaraan pendidikan. Pendidikan harus diselenggarakan dengan mempertimbangkan dan mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi. *Kedua*, pendidikan memiliki peran sebagai sagar budaya (*agen of conservative*), yakni sebagai lembaga pelestari

² Putra Rustamaja, Purwana, & Yohana, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK di Jakarta Timur", *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 5(2) 2017, hlm 149.

³ Sisdiknas, UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL, hlm 15.

(concerning) yang harus teguh dalam posisi konservasi.⁴ Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) ditentukan mutu pendidikan, tolak ukur mutu pendidikan didasarkan pada kondisi *output* dan *outcome* yang memenuhi syarat dalam menghadapi tuntutan jaman. Untuk mewujudkan mutu pendidikan harus ditunjang oleh komponen pendidikan yang memadai. Komponen-komponen tersebut menjadi masukan (input) untuk diproses sehingga menghasilkan keluaran (output) yang unggul.

Tujuan pendidikan dapat tercapai apabila semua komponen pendidikan memenuhi persyaratan. Dari beberapa komponen pendidikan, yang paling berperan adalah kepala Madrasah. Kepala Sekolah/Madrasah yang bermutu akan mampu menjawab tantangan perubahan jaman yang semakin cepat. Dimasa mendatang permasalahan pendidikan semakin kompleks, sehingga menuntut kepala Sekolah/Madrasah untuk melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kompetensi seluruh komponen lembaganya.⁵

Kepala sekolah adalah seorang yang diberi amanah untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memahami pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Selain profesionalisme kepala sekolah, komponen lain yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa adalah kinerja guru. Guru merupakan ujung tombak dan komponen yang turut menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Dalam Buku Wahjosumidjo, 2007 berpendapat, Guru yang profesional dapat diharapkan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Menurut Suhardiman sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Kemampuan, (2) Upaya, (3) Peluang atau Kesempatan. Dengan kata lain kinerja merupakan fungsi dari ketiga faktor tersebut. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kompri, 2015, Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan, guru memiliki peran strategis dalam upaya

⁴ Fahim Tharaba, *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*, (Malang: Dream Litera Buana, 2016), Hlm.198.

⁵ Awaliatul Fajri, Imas Kania Rahman, & Santi Lisnawati, "Strategi Kepemimpinana Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 1, 2019. Hlm. 79-80

peningkatan kualitas pendidikan dan upaya tersebut akan terealisasi dengan baik apabila didukung oleh kinerja guru yang optimal.⁶

Menurut Nadeem & et.al, sebagaimana di kutip dalam jurnal Ayu Dwi Kesuma Putri, dan Nani Imaniyati, menyatakan, kinerja guru merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Akan tetapi berdasarkan fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. Hal tersebut karena guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, kurangnya bahan ajar yang kurang menarik, penggunaan model dan metode pembelajaran yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal.⁷

Dalam dunia pendidikan peranan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mengembangkan potensi guru dan siswanya untuk mempunyai pengetahuan secara spiritual guna pengendalian diri kepribadian, terampil dan kecerdasan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan kompetensi potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁸ Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja guru pembimbing secara optimal melalui gaya kepemimpinan kepala madrasah yang transformasional yaitu berupaya untuk mengubah ke arah yang lebih baik.

Pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan hanya untuk saat ini tetapi juga di masa yang akan datang. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.⁹

⁶ *Ibid.* Hlm. 84-85.

⁷ Ayu Dwi Kesuma Putri, dan Nani Imaniyati, "Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, i Vo. 2 No.2, 2017, hlm. 203.

⁸ Vivi Candra, Pasaman Silaban, Aca i Sudirman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta", *Jurnal Pendidikan IPS*, Vol 6, No 1, 2019. Hlm. 50.

⁹ Fahim Tharaba, *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*, hlm. 125

Kepemimpinan transformasi atau transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Hal ini menunjukkan alternatif kerangka implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah yang dapat meningkatkan hasil para guru, para peserta didiknya, baik berupa keterampilan-kompetensi akademik dan non-akademik, yang seharusnya secara utuh dapat dimiliki guru dan peserta didik, bahkan bila perlu seluruh tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut guna mendukung keberhasilan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sekolah.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mentransformasikan perubahan-perubahan lingkungan sekolah untuk mewujudkan lingkungan yang kondusif melalui pembentukan budaya kerja yang berkualitas dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Untuk mengembangkan fungsi dari pendidikan tersebut, maka guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkannya. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu guna dapat menghasilkan potensi kerja (kinerja) yang baik.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.¹¹

¹⁰ Ibid

¹¹ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 60

Kebutuhan penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan kinerja guru di tengah-tengah problema rendahnya kualitas pendidikan di negeri ini, terkhusus di Polewali Mandar Sulawesi Barat ini masih sangat diperlukan. Kepala sekolah di masa mendatang dituntut mampu menyelaraskan sumber daya dan potensi sekolah untuk mencapai kinerja yang tinggi menuju kualitas pendidikan yang lebih baik. Tanpa disertai kepemimpinan kepala madrasah yang aspiratif terhadap perubahan, upaya pembaruan pendidikan seideal apapun itu, tidak akan membawa hasil yang diinginkan.

Menurut hasil pengamatan sementara pada bulan agustus 2020 kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah cukup efektif dalam peningkatan kinerja guru, hal ini dilihat dari nilai ujian madrasah dan lulusan yang berkualitas yang akan melanjutkan studi di jenjang selanjutnya. Sudah banyak alumni MTs Pergis Campalagian yang melanjutkan studi ke jenjang selanjutnya dengan modal prestasi akademik, dikarenakan apresiasi guru terhadap siswa sangat patut dibanggakan, kerja keras guru sangat patut di contoh dalam mengikuti kegiatan madrasah melalui kepemimpinan yang diterapkan kepala Madrasah. Peningkatan kinerja guru pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan atau tatap muka langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di sekolah. Jadi peningkatan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap hasil pembelajaran pendidikan yang berkualitas. Peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada guru itu sendiri melainkan juga memerlukan bantuan-bantuan dari pihak-pihak yang berkepentingan khususnya kepala Madrasah. Jadi, interaksi yang baik dalam madrasah sangat dibutuhkan karena akan berpengaruh terhadap perilaku individu di sekolah/madrasah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Pergis Campalagian?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pergis Campalagian?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pergis campalagian.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pergis Campalagian.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas cakrawala pemikiran, keilmuan, dan wawasan pengetahuan Manajemen Pendidikan Islam, yang berkaitan dengan aspek kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru.
2. Bagi MTs Pergis Campalagian
Sebagai acuan yang akan memberikan kontribusi akan pentingnya kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, tujuan pendidikan/lembaga bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.
3. Bagi FITK UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Menambah referensi ilmiah dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih harus diuji kebenarannya. Dugaan sementara/asumsi sementara penulis dalam penelitian ini yaitu:

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru.

H_a : Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru.

F. Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang, penelitian memfokuskan pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MTs Pergis Campalagian.

G. Originalitas Penelitian

Berdasarkan pengamatan peneliti. Terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya:

- 1) Skripsi karya Maria Tri Isnawati (2016), Program Studi Pendidikan ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru”. Hasil penelitian pada skripsi Maria Tri Isnawati (2016) menunjukkan bawah:
 - a. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.
 - b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.
 - c. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
 - d. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
 - e. Profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

- f. Profesionalisme guru tidak memediasi hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru¹².

Persamaan penelitian ini sama-sama mengukur pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini Kinerja Guru sebagai variabel dependen, dan tidak terdapat variabel Profesionalisme Guru.

- 2) Tesis karya Ahmad Badrus Hisbuloh (2017), Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulanan Malik Ibrahim Malang, dengan Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru”. Thesis Ahmad Bardus Hisbulloh hasil penelitian menunjukkan:

- a. Adanya pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru MTs Se-Kota Kediri.
- b. Tidak ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs se-Kota Kediri.
- c. Pengaruh tidak langsung yaitu antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi) memiliki nilai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung tanpa menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening¹³.

Persamaan penelitian ini sama-sama tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru, namun perbedaannya adalah pada penelitian ini Kinerja Guru sebagai variabel dependen, namun tidak terdapat variabel Kepuasan Kerja sebagai pemediasi.

¹² Maria Tri Isnawati. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru”, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016. hlm 113

¹³ Ahmad Badrus Hisbulloh, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru” (Malang: UIN Maliki Malang, 2017), 101-107

- 3) Tesis karya Sumarno (2009), Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes”. Hasil penelitian dari Thesis Sumarno menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negri Kecamatan Paguyangan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru¹⁴.

Persamaan penelitian Sumarno dengan penelitian ini adalah sama-sama mengenai kepemimpinan terhadap kinerja guru, sedangkan dalam penelitian ini lebih menegaskan pada model kepemimpinan transformasional.

- 4) Jurnal karya Sariful Anam, Zaim Mukaffi (2020), Program Studi Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian pada jurnal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan akan baik dengan mediasi motivasi¹⁵.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama mengenai model kepemimpinan transformasional, sedangkan dalam penelitian ini kinerja guru sebagai variabel dependen, dan tidak terdapat variabel intervening.

- 5) Skripsi Karya Aufan Hakim (2018), Program Studi S1 Perbankan Syariah IAIN Salatiga, dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. BPRS Sukowati Sragen.” Hasil penelitian dari Skripsi Aufan Hakim (2018), menunjukkan bahwa:
 - a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen.

¹⁴ Sumarno, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*, (Semarang: Unnes, 2009) Hlm 76

¹⁵ Sariful Anam, Zaim Mukaffi, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai Variabel Intervening*, Vol. 11 No. 1, Malang 2020, Hlm107

b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen.

c. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen¹⁶.

Persamaan Sama-sama model kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaan pada penelitian ini lebih menegaskan pada model kepemimpinan transformasional, dan tidak terdapat variabel X lainnya.

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Skripsi karya Maria Tri Isnawati (2016), Program Studi Pendidikan ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru	Penelitian ini, Kinerja Guru sebagai variabel dependen, dan tidak terdapat variabel Profesionalisme Guru.	Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian.
2.	Tesis karya Ahmad Badrus Hisbuloh (2017), Program	Pengaruh Kepemimpinan	Penelitian ini Kinerja Guru sebagai	Penelitian ini mengkaji tentang

¹⁶Aufan Hakim, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. BPRS Sukowati Sragen), (Salatiga: IAIN Salatiga, 2018), hlm 83

	Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulanan Malik Ibrahim Malang, dengan Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru”.	Transformasional terhadap Kinerja Guru.	variabel dependen, namun tidak terdapat variabel Kepuasan Kerja sebagai pemediasi.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian.
3.	Tesis karya Sumarno (2009), Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes”.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru	Penelitian ini lebih menegaskan pada model kepemimpinan transformasional.	Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian.

4.	Jurnal karya Sariful Anam, Zaim Mukaffi (2020), Program Studi Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai Variabel Intervening”.	Sama-sama mengenai Model kepemimpinan transformasional	Penelitian ini kinerja guru sebagai variable dependen, dan tidak terdapat variable interesting.	
5.	Skripsi Karya Aufan Hakim (2018), Program Studi S1 Perbankan Syariah IAIN Salatiga, dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama model kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini lebih menegaskan pada model kepemimpinan transformasional, tidak terdapat variable X lainnya.	

H. Definisi Operasional

Untuk mempermudah pembaca dan keasalahan penasfiran dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian”, maka peneliti memberikan penjelasan yang berkaitan dengan judul tersebut.

Adapun istilah yang memerlukan penjelasan dalam skripsi ini adalah:

1. Kepemimpinan Transformasional merupakan model kepemimpinan yang mampu meningkatkan sumber daya manusia yang berusaha untuk memberikan memotivasi, dorongan kepada pengikut/bawahan untuk mendatangkan perubahan dalam suatu lembaga/organisasi agar berfungsi secara optimal.
2. Kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan garis besar pembahasan dalam tiap bab pada penelitian dan dideskripsikan dalam bentuk narasi oleh peneliti. Berdasarkan judul diatas sistematika pembahasan dari penelitian ini:

Bab I Pendahuuluan

Pada bab I disini fokus untuk menjelaskan tentang latar belakang peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru” serta peneliti juga memaparkan dalam bab I yang berisi rumusan masalah, tujuan, manfaat, hipotesis, ruang lingkup, originalitas penelitian, definisi operasional, dan sistematika penelitian, sebagai acuan ataupun penguat dalam pengambilan judul ini. Pada bab ini diharapkan peneliti telah mampu menjelaskan tentang gambaran awal dari penelitian yang akan dilakukan.

Bab II Kajian Pustaka

Selanjutnya, pada bab II yaitu kajian pustaka yang berisikan beberapa teori-teori mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah, kinerja guru dan kerangka penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Setelah menyelesaikan kajian pustaka, bab selanjutnya adalah bab III yaitu metode penelitian, mencakup tentang Pendekatan dan Jenis Penelitian, Variabel Penelitian, Lokasi, Populasi dan Sampel. Data dan Sumber Data, Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Realibilitas, Teknik Pengumpulan data, Teknik Analisis dan Pengelolaan Data.

Bab IV Paparan dan Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dipaparkan data yang peneliti peroleh dari olah lapangan dengan menggunakan prosedur yang telah diuraikan dalam bab III.

Bab V Pembahasan

Pada bab ini akan dipaparkan pembahasan tentang semua temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pergis Campalagian yang akan dibahas pada bab ini.

Bab VI Penutup

Bab VI merupakan bab terakhir dari penelitian ini yang akan membahas kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian dan saran yang ditujukan untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Kepemimpinan transformatif dibangun dari dua kata, yaitu “kepemimpinan (*leadership*)” dan “transformasional (*transformational*)”. Istilah “transformasional” berasal dari kata to “*transform*”, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalkan mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual¹⁷. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil¹⁸.

Teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan, pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk

¹⁷ Husain Usman, *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm 320

¹⁸ Sudarwin Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm 219

memenuhi potensinya. Pemimpin transformatif biasanya memiliki etika yang tinggi dan standart moral¹⁹.

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformational, karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan (santri, siswa, mahasiswa, umat *followers*) untuk kreatif dan inovatif, serta membangun team work yang solid; membawa perubahan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mngendalikan organisasi²⁰.

Gaya kepemimpinan tranformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama²¹.

Luthans menyimpulkan bahwa pemimpin transformasional yang efektif memilki karakter sebagai berikut:

- 1) Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
- 2) Mereka berani
- 3) Mereka mempercayai orang

¹⁹ Sudarwan Danim & Suparnio, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hlm. 9

²⁰ Fahim Tharaba, *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*, (Malang: Dream Litera Buana, 2016), Hlm. 124-126

²¹ Urip Triyono, *kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal*, (Yogyakarta: Deepublish, 20019).Hlm. 101.

- 4) Mereka motor penggerak nilai
- 5) Mereka pembelajar sepanjang masa
- 6) Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian
- 7) Mereka visioner²²

Yuki mengemukakan beberapa pedoman bagi para pemimpin yang berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut, yaitu:

- 1) Menyatakan misi yang jelas dan menarik

Para pemimpin transformasional memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru. Sebuah visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai organisasi atau akan jadi apakah sebuah organisasi itu akan membantu orang untuk memahami tujuan, sasaran dan prioritas dari transformasional memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru. Sebuah visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai organisasi atau akan jadi apakah sebuah organisasi itu akan membantu orang untuk memahami tujuan, sasaran dan prioritas dari organisasi.

- 2) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat tercapai

Tidaklah cukup hanya menyampaikan sebuah visi yang menarik, pemimpin juga harus meyakinkan para pengikut bahwa visi itu memungkinkan. Amatlah penting untuk membuat hubungan yang jelas antara visi itu dengan sebuah strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya. Hubungan ini lebih mudah dibangun jika strateginya memiliki beberapa tema jelas yang relevan dengan nilai bersama dari para anggota organisasi.

- 3) Bertindak secara rahasia dan optimis

Para pengikut tidak akan meyakini sebuah visi kecuali jika pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian. Pemimpin

²² F Luthans, *Perilaku Budaya Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm 654

harus tetap optimis tentang kemungkinan keberhasilan organisasi dalam mencapai visinya, khususnya dalam menghadapi halangan dan kemunduran sementara. Keyakinan dan optimisme seorang pemimpin dapat amat menular. Keyakinan diperlihatkan baik dalam perkataan maupun tindakan.

4) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut

Pengikut akan memiliki kinerja yang lebih baik saat pemimpinnya memiliki harapan yang tinggi bagi mereka dan memperlihatkan keyakinan terhadap mereka.

5) Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting

Tindakan dramatis dengan perilaku kepemimpinan yang konsisten dengan visi organisasi merupakan cara efektif untuk menekankan nilai penting. Tindakan simbolis untuk mencapai sebuah sasaran penting atau mempertahankan sebuah nilai penting akan memberikan pengaruh saat pemimpin itu membuat resiko kerugian pribadi yang cukup besar membuat pengorbanan diri, atau melakukan hal-hal yang tidak konvensional.

6) Memimpin dengan memberikan contoh

Salah satu cara seorang pemimpin mempengaruhi komitmen bawahan adalah dengan menetapkan sebuah contoh dari perilaku yang dapat dijadikan contoh dalam interaksi sehari-hari dengan bawahan. Seorang pemimpin yang meminta bawahan untuk membuat pengorbanan khusus harus menetapkan sebuah contoh dengan melakukan hal yang sama. Nilai-nilai yang menyertai seorang pemimpin harus diperlihatkan dalam perilakunya sehari-hari, dan harus dilakukan secara konsisten bukan hanya saat diperlukan.

7) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

Pemimpin mendelegasikan kewenangan kepada bawahan untuk keputusan tentang bagaimana melakukan pekerjaan. Ini berarti pemimpin

meminta bawahan untuk menentukan sendiri cara terbaik untuk menetapkan strategi atau mencapai sasaran.²³

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Dalam Buku Ahmad Susanto, dengan judul *Konsep, Strategi, dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bass dan Aviola dalam Komariah, 2005 mengusulkan empat dimensi dalam dasar kepemimpinan transformasional dengan beberapa dimensi sebagai berikut:

- a. *Idealized Influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi risiko melalui pertimbangan kebutuhan pegawai di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. *Idealized influence* melalui model-model aturan bagi pengikut, yang mana pengikut mengidentifikasi dan ingin melakukan melebihi model tersebut. Pemimpin-pemimpin menunjukkan standar tinggi dari tingkah laku moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi mereka dan bukan untuk nilai perorangan. Pemimpin memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para pegawainya, memberi visi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan diri pegawai atau anggotanya. *Idealized influence* muncul dari perubahan situasi yang cepat, kritis, dan tekanan;
- b. *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan makna yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme pegawai. *Inspirational motivation* berarti pemimpin memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dengan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan serta dukungan lain. Kepemimpinan transformasional secara jelas

²³ G Yuki, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Indonesia, (Jakarta: PT Indeks, 2010), hlm. 316-319

mengomunikasikan harapan-harapan yang diinginkan pengikut tercapai, membangkitkan kualitas emosi, perasaan bersemangat, mendorong intuisi, menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana;

- c. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinan didasarkan pada ilmu pengetahuan yang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari pegawai dan tidak lupa selalu mendorong mereka untuk mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, pemimpin transformasional menciptakan rangsangan dan berfikir inovasi bagi pegawai melalui asumsi-asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah, menggunakan pendekatan pada situasi lampau melalui cara yang baru. Simulasi intelektual, artinya menghargai kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati;
- d. *Individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan dan segala masukan yang diberikan pegawai, dengan melalui pemberian bantuan sebagai pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor memeriksa kebutuhan individu untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan, mengekspresikan penghargaan pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai secara kondusif, menggunakan bakat khusus pegawai dan memberikan kesempatan belajar.

Karakteristik-karakteristik tersebut di atas sangat penting untuk menghadapi persaingan yang global dan bersifat strategis sehingga para pegawai dalam hal ini para guru merasakan adanya suatu kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat, dan akhirnya mereka termotivasi.

3. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional Menurut Islam

Paradigma dan pandangan dari kepemimpinan transformasional dalam Islam berdasarkan Al-Qur'an, yang terdiri dari:

a. Simplikasi.

Allah SWT Berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ

وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Terjemah:

“Kami tidak mengutus seorang rasul pun, kecuali dengan bahasa kaumnya, agar dia dapat memberi penjelasan kepada mereka. Maka, Allah menyesatkan siapa yang Dia kehendaki (karena kecenderungannya untuk sesat), dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki (berdasarkan kesiapannya untuk menerima petunjuk). Dia Yang Mahaperkasa lagi Mahabijaksana.” (QS. Ibrahim:4)²⁴

Dari ayat di atas, *dapat* itu bahwa Allah swt telah mengutus rasul dengan bahasa kaumnya, jika ditelisik dengan jauh yang maksud bahasa bukan hanya bahasa yang digunakan sehari-hari, Arab, Inggris, Indonesia, dan lain-lain. Namun juga harus dapat memahami kaumnya dengan baik tentang apa yang disampaikan, secara kontekstual dan actual. Begitu juga sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus dapat menjelaskan visi, misi, dan haluan organisasi yang dipimpinnya dengan baik dan jelas kepada seluruh individu yang terlibat dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada rindu komunikasi dan kesalahpahaman satu sama lain.

Ketidakjelasan dalam mengarahkan tim merupakan awal dari kegagalan dari sebuah kepemimpinan, dan tim akan bekerja dengan

²⁴ Terjemah Kemenag 2019.

perspektif mereka masing-masing tanpa arah, sehingga akan sangat sesuai mencapai tujuan.

Keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama, kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas dan praktis.

b. Motivasi.

Allah SWT berfirman:

وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ

رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Terjemah:

“Dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az-Zukhrif: 32)”²⁵

Ayat ini mengidentifikasi bahwa Allah swt memberikan kelebihan bagi seseorang untuk dapat memanfaatkan yang lain, maksud dari pemanfaatan ini adalah mengembangkan potensinya, keamanan motivasi untuk komitmen mencapai tujuan.

Rasulullah saw telah memberikan contoh dalam hal ini, salah satu cara beliau untuk memotivasi adalah dengan memberikan julukan-julukan yang indah bagi para sahabatnya. Abu Bakar diberi julukan *ash-Shiddiq*, Umar diberi julukan *al-Faruq*, Abu Thalib dengan *asadullah*, dll.²⁶ Selain itu dalam perjalanan perang Rasulullah saw, tidak pernah

²⁵ Terjemah Kemenag 2019

²⁶ Muhammad Abdullah Jawwad, *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*, Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009), hlm 23.

membiarkan cara dalam keadaan depresi atau demotivasi, karena hal itu merupakan kewajiban seorang pemimpin.

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.

c. Fasilitasi.

Allah SWT Berfirman:

يَا دَاوُدَ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا
نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ^{٢٧}

Terjemah:

“(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”(QS. Sad: 26)”²⁷

Ayat ini menjelaskan bahwa sebuah kepemimpinan harus didasari dengan keadilan, keterjaminan, dan kenyamanan bagi rakyat atau pengikutnya, salah satu manifestasi dari hal tersebut adalah para pengikutnya untuk mengembangkan dirinya sebagai rakyat atau pengikut dari pemimpin yang transformasional.

Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan,

²⁷ Terjemah Kemenag 2019.

kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.

d. Inovasi.

Allah SWT berfirman:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمُوتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ²⁸

Terjemah:

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi serta pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal. (QS. Al-Imran: 190)”²⁸

Ayat ini merupakan sebuah ransangan dari Allah swt bagi segenap hambanya untuk selalu berfikir hal-hal yang inovatif dan kreatif, sebagaimana orang-orang yang kekal. Hal tersebut juga harus dimiliki oleh pemimpin transformasional, harus mampu merangsang rasa ingin tahu cara untuk berpikir kreatif dan inovatif.

Kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus siap untuk merespons perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.

²⁸ *Ibid.*

e. Mobilitas

Allah SWT berfirman:

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَآمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ
وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ

Terjemah:

“(Yaitu) orang-orang yang jika Kami beri kemantapan (hidup) di bumi, mereka menegakkan salat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Hanya kepada Allah kesudahan segala urusan.(QS. Al-Hajj:41)”²⁹

Maksud dari mobilitas adalah upaya untuk perlengkapan dan tari setiap orang yang terlibat dalam sebuah tim, maka ayat ini menjadi semangat untuk setiap individu dari sebuah tim yang utuh, haruslah saling melengkapi satu sama lain dan saling mengingatkan.

Pengeralan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

²⁹ *Ibid.*

f. Siap siaga.

Allah swt berfirman:

الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ
هُمْ أُولُوا الْأَلْبَابِ

Terjemah:

“(Yaitu) mereka yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya.661) Mereka itulah orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah dan mereka itulah ululalbab (orang-orang yang mempunyai akal sehat). (QS. Az-Zumar: 18)”

Mereka mendengarkan ajaran-ajaran Al-Qur'an dan ajaran yang lain, lalu mengikuti ajaran-ajaran Al-Qur'an karena meyakini sebagai yang terbaik.

Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

g. Tekad.

Allah swt berfirman:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemah:

“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal. (QS. Al-Imran: 159)”³⁰

Tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta komitmen.³¹

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa AlQur'an merupakan pedoman manusia untuk dapat dijadikan pedoman dalam menjadi pemimpin yang transformasional.

4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dalam bidang pendidikan, seiring dengan upaya pembaruan yang dilakukan, bentuk kepemimpinan juga penting untuk diformulasikan. Kepemimpinan transformasional berdasarkan kekayaan konseptual melalui karisma konsideran individu dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan kedepan, asas kedemokrasian dan ketransparanan, yang oleh karenanya perlu diadopsi kedalam kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam rangka menungjang manajemen berbasis sekolah atau bentuk-bentuk pembaruan pendidikan lainnya. Pentingnya kepemimpinana kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah model manajemen berbasis sekolah adalah agar kepala sekolah dapat mengimplementasikan upaya-upaya pembaruan dalam kependidikan. Tanpa dibarengi kepemimpinan kepala sekolah yang aspiratif

³⁰ *Ibid.*

³¹ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Depok: Prenadamedia Group, 2016), hlm.63-67.

terhadap perubahan, upaya pe,bararuan pendidikan seideal apapun yang dirancang tanpaknya tidak akan membawa hasil yang optimal. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjawab tantangan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah melalui tiga unsur, yaitu kasrisma, konsideran individual, dan stimulasi intelektual pada diri kepala sekolah.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Indonesia (KBBI) kinerja diartikan dalam berbagai pengertian, yaitu (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperhatikan, (3) kemampuan kerja. Kemudian A.A Prabu Mangkunegara, mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”³² Sedangkan Moh. Pabundu Tika, berpendapat bahwa “kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.³³ Pendapat yang hampir sama yang dikemukakan Hasibuan, yaitu kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kemudian dikatan juga bahwa hasil kerja atau potensi itu merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari: (1) minat dalam bekerja, (2) penerimaan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.³⁴

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung

³² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara *Evaluasi Kinerja Sekolah Dasar*, (Jakarta: Refika Aditama, 2005) hlm. 67

³³ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT bumi Aksara, 2006) hlm. 121.

³⁴ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 64

jawab dengan menghasilkan sesuatu yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto 1997, dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

“Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

2. Model Kinerja Guru

Sedikitnya terdapat tiga model dalam melaksanakan tugas guru sebagai pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, di antaranya adalah model Rob Norris, model Oregon, dan model Stanford. Ketiga model tersebut secara populer dikenal dengan sebutan *Stanford Teacher of Appraisal Competence*, disingkat dengan STAC. Ketiga model tersebut dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

a. Model Rob Norris

Model Rob Norris menyatakan bahwa akumulasi beberapa komponen kompetensi mengajar yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi:

- 1) Kualitas-kualitas personal dan profesional.
- 2) Persiapan mengajar.
- 3) Perumusan tujuan mengajar.
- 4) Penampilan guru dalam mengajar di dalam kelas.
- 5) Penampilan siswa.
- 6) Evaluasi.

b. Model Oregon

Model Oregon ini mengelompokkan kompetensi atau kemampuan mengajar guru ke dalam lima kelompok, yaitu:

- 1) Perencanaan dan persiapan belajar.
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar.
- 3) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar.
- 4) Kemampuan hubungan personal.
- 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

c. Model Stanford.

Model Stanford membagi kemampuan mengajar guru di kelas ke dalam komponen-komponen sebagai berikut:

- 1) Komponen tujuan.
- 2) Komponen guru mengajar.
- 3) Komponen evaluasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

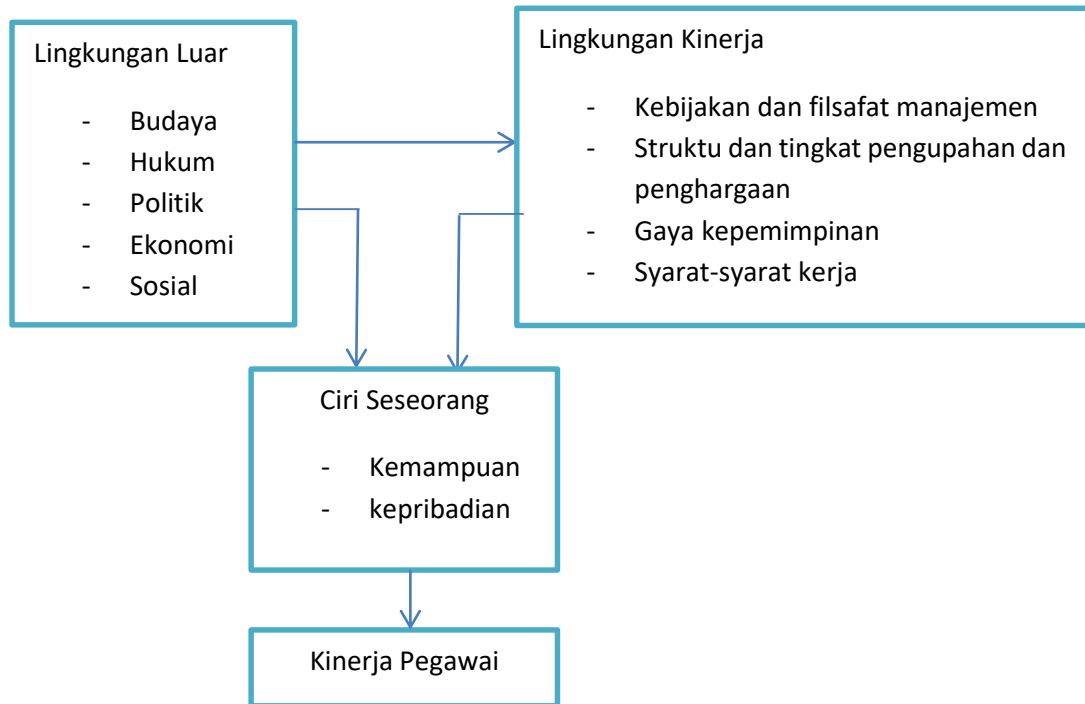
Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini sangat besar pengaruhnya yang ditimbulkan dan bahkan yang paling berpotensi bagi pembentukan etos kerjanya. Meskipun dalam realitasnya etos kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada nilai-nilai agama atau

sistem kepercayaan dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggung jawab bagi pembentukan suatu kinerja.

Selanjutnya faktor eksternal kinerja guru, menurut M, Arifin dalam Muhaimin 2002. Dalam buku Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, mengidentifikasi ke dalam beberapa hal, di antaranya adalah:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kehidupan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- d. Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi, dan hiburan.

Sementara itu, Buchari Zainun 1989, dalam buku Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, mengemukakan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: (1) ciri seseorang, (2) lingkungan luar, dan (3) sikap terhadap profesi pegawai. Lingkungan luar meliputi budaya, politik, hukum, ekonomi, dan sosial. Sikap terhadap profesi pegawai meliputi kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan, dan syarat kerja. Adapun ciri seseorang meliputi kemampuan dan kepribadiannya. Ketiga faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai harus dikelola, terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individual maupun organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan target atau sasaran yang akan dicapai melalui kerja. Tim yang memiliki kinerja baik, maka anggotanya akan menetapkan standar kualitas target, mencapai target, memahami perbedaan, saling menghormati, berimbang dalam peran, berorientasi pada tujuan, mengevaluasi kinerja, dan kerja sama.³⁵

Menurut Yamin, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu, tiap guru.

³⁵ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, hlm.72-74.

- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- c. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru)³⁶.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka Tabrani, dkk. mengemukakan bahwa: “Keberhasilan kinerja guru di dukung oleh beberapa factor yakni: (1) Motivasi kinerja guru, (2) Etos Kinerja, (3) Lingkungan Kinerja, (4) Tugas dan tanggung jawab, (5) Optimalisasi Kinerja.

a. Motivasi Kinerja Guru

Kinerja kita berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk bekerja lebih bersemangat. Dalam hal ini Sardiman, berpendapat bahwa: (a) motivasi dari dasar pembentukannya, (b) menurut pembagian dari *Wood Worth* dan *Marquis*, (c) motivasi jasmani dan rohani, dan (d) motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Tabrani mengemukakan bahwa: “Motivasi terbagi dua yakni instrinsik dan ekstrinsik”. Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

³⁶ Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2010), hlm. 43.

b. Etos Kinerja Guru

Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja. Soebagio admodiwirio mengemukakan pengertian etos kerja sebagai berikut: "etos kinerja adalah landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai". " Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan". Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja.

c. Lingkungan kinerja guru

Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. Moekijat mengatakan bahwa: "faktor penting dari kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, musik, udara, dan suara". Sedangkan Tabrani mengatakan bahwa: "lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik".

Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestasi sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk-pikuk, dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.

d. Tugas dan Tanggung Jawab

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta diri guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

e. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru

Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru

dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.³⁷

C. Organisasi Pembelajaran Madrasah

1. Pengertian *Learning Organization* (Organisasi pembelajaran)

Learning Organization (Organisasi pembelajaran) dapat dimaknai sebagai suatu organisasi yang terus berupaya mengembangkan kemampuan dan kapabilitas pada lingkungan yang berubah (Robbins, 2008: 8).

Learning Organization (Organisasi pembelajaran) menurut Wahyudi (2009: 10) adalah “organisasi yang mampu mengembangkan kemampuan untuk terus menerus menyesuaikan diri dan berubah”.

Menurut Peter M. Senge dalam Ferry Roen (2012: 1) Organisasi pembelajaran adalah organisasi dimana orang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola baru dan ekspansi pemikiran diasuh, dimana aspirasi kolektif dibebaskan, dan dimana orang terus-menerus belajar melihat bersama-sama secara menyeluruh.

Melakukan pembelajaran berarti menerapkan strategi inovasi, perbaikan berkelanjutan, dan komitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. Organisasi pembelajaran merupakan lingkungan yang kondusif bagi aktivitas kepemimpinan visioner, karena dapat tercipta iklim kerjasama yang sinergi antara sub sistem dalam organisasi sehingga anggota organisasi memiliki komitmen, integritas, dan tanggung jawab secara kolektif terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Dengan melihat kenyataan lingkungan organisasi yang terus menerus mengalami perubahan, maka peran pemimpin tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap pergerakan inovasi dari luar, akan tetapi mampu membawa organisasi sebagai referensi institusi lainnya. Sehingga untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan kompetitif, keberadaan visi dan misi sangat penting bagi organisasi.

Model *Learning Organization* merupakan pendekatan yang relatif baru, kompleks dan terus menerus berkembang dalam aspek pemikiran dan pemahaman terhadap organisasi.

³⁷ Didi Pianda, “*Kinerja Guru: Kompetensi Guru: Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: Jejak Publisher, 2018), hlm 27-29.

Organisasi pembelajaran menunjukkan sikap dan perilaku individu-individu dan kelompok-kelompok di dalam organisasi, dengan organisasi pembelajaran diharapkan akan menghasilkan (1) Peningkatan nilai pada anggota organisasi melalui hasil yang baru atau dikembangkan. (2) Pengembangan usaha baru. (3) Pengurangan kesalahan, kegagalan, pemborosan dan biaya-biaya yang dikeluarkan. (4) Peningkatan kepekaan dan kesigapan serta kinerja yang merata dan stabil. (5) Peningkatan produktivitas dan efektivitas penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi. (6) Peningkatan kinerja anggota organisasi dalam melaksanakan tanggung jawab dan pelayanan terhadap masyarakat sebagai warga negara yang baik.

Dengan demikian, organisasi pembelajaran dapat dilihat sebagai pemberdayaan individu maupun kelompok agar secara sadar meningkatkan pengetahuan secara berkelanjutan, menjalankan strategi inovasi, komit terhadap tugas dan tujuan organisasi.

2. Karakteristik *Learning Organization* (Organisasi pembelajaran)

Setiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda tergantung jenis, struktur, visi dan misi yang dianut organisasi yang bersangkutan. Demikian pula organisasi pembelajaran, mempunyai karakteristik spesifik dan dapat dibedakan dengan organisasi lainnya.

Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins, S. P. Dalam wahyudi (2009: 15) bahwa organisasi pembelajaran (*learning organization*) mempunyai karakteristik dasar yaitu sebagai berikut:

- a. Anggota organisasi mengesampingkan cara berfikir lama.
- b. Belajar cara kerja organisasi.
- c. Menyusun perencanaan, visi yang dapat disepakatikan difahami semua anggota.
- d. Bersinergi untuk melakukan aksi dalam rangka pencapaian visi organisasi.

Dharma, S. Dalam Wahyudi (2009: 15) bahwa organisasi pembelajar mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a. Menyambut baik perubahan-perubahan di dalam organisasi.
- b. Menciptakan pengetahuan baru berdasarkan informasi yang objektif, subjektif dan simbol-simbol.
- c. Memandang ketidak pastian sebagai kesempatan untuk berkembang dan tantangan.
- d. Merangsang dan mendorong akuntabilitas sumber daya manusia yang berada pada tingkat organisasi yang paling rendah.
- e. Mendorong para manajer untuk bertindak sebagai *coach*, mentors, dan memfasilitasi proses belajar.
- f. Memiliki budaya umpan balik dan keterbukaan.
- g. Memiliki pandangan dan sistem holistik terhadap organisasi dan sistemnya termasuk proses dan keterkaitan diantaranya.
- h. Memiliki kesamaan visi, misi, dan nilai-nilai diantara sesama anggota organisasi.

Selanjutnya Schein dan Senge, dalam Argyris C. Yang dikutip Wahyudi (2009: 17) mendeskripsikan tipe organisasi pembelajaran, yaitu sebagai berikut:

- a. *Information system that provide fast, feedback on the performance of the organization as a whole and of its various components*
- b. *Flat, decentralized organizational structures*
- c. *Mechanism for surfacing and criticing implicit organizational theories of action, cultivating systematic program of experimental inquiry*
- d. *Measures of organizational performance*
- e. *System of incentives aimed at promoting organizational learning, and*
- f. *Ideologies associated with such measures, such as total quality, continuous learning, excellence, openness, and boundary-crossing.*

Sebuah organisasi tak akan pernah bisa banyak melakukan pembelajaran hingga dia menciptakan sebuah lingkungan yang para individunya bisa belajar.

Meskipun setiap individu dapat melakukan semua hal di atas, tidak otomatis suatu organisasi menjadi organisasi pembelajar. Perlu dipastikan bahwa tindakan-tindakan tidak dilakukan hanya berdasarkan kebutuhan. Tindakan-tindakan tersebut harus ditanamkan, sehingga menjadi cara kerja sehari-hari yang rutin dan normal. Strategi pembelajaran bukan sekedar strategi pengembangan sumber daya manusia. Dalam organisasi pembelajar, pembelajaran menjadi inti dari semua bagian operasi, cara berperilaku dan sistem. Mampu melakukan transformasi dan berubah secara radikal adalah sama dengan perbaikan yang berkelanjutan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik dari organisasi pembelajar adalah keyakinan bahwa individu adalah proaktif untuk meningkatkan keinginan diri, berusaha maju dan terus belajar dengan menciptakan iklim organisasi yang terbuka dan arus informasi yang jelas. Kondisi ini nantinya akan menghasilkan proses yang terus berkesinambungan dengan tetap mengacu pada kondisi internal organisasi yang pada akhirnya mengacu pada kondisi dan tuntutan eksternal di luar organisasi.

3. Pentingnya Organisasi Pembelajaran

Organisasi pembelajaran dengan *five discipline* akan menciptakan suatu kekuatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut sempurna. Suatu organisasi pembelajaran tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia, maka peran manajemen dalam hal ini sangat penting karena suatu organisasi tidak akan berhasil dengan sempurna tanpa manajemen untuk menata SDM yang memiliki 5 (lima) disiplin tersebut. Strategi pengembangan manajemen yang diharapkan untuk pengembangan organisasi pembelajaran dengan lima disiplin tentunya dilihat dari pergerakan atau realisasi kinerja organisasi tersebut, apakah sesuai dengan kebijakan yang diimplementasikan, peran kepemimpinan yang diharapkan, dukungan sumber daya yang ada, iklim kerja yang kondusif, dan manajemen mutu proses yang kesemuanya didasari oleh komitmen yang tinggi oleh semua SDM yang berada dalam organisasi tersebut.

Perlunya strategi pengembangan manajemen diklat dilihat dari organisasi pembelajaran adalah: (1) dapat mengantisipasi, mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, (2) terhindar dari berulangnya kesalahan yang sama, (3)

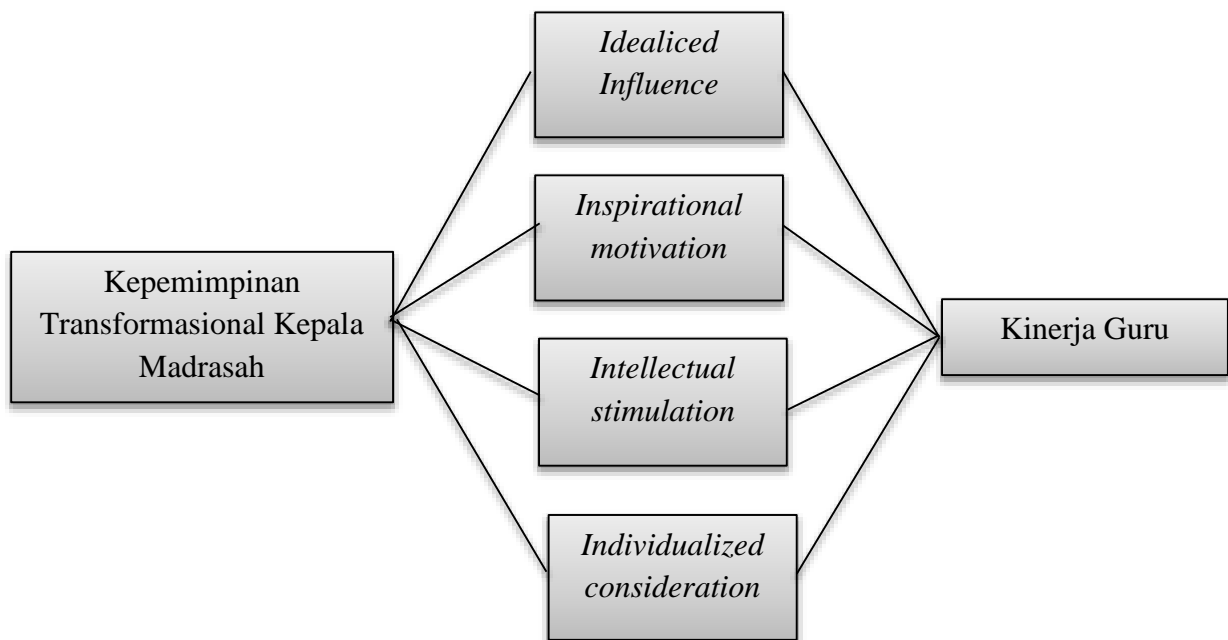
dapat mempertahankan kearifan dan pengetahuan-pengetahuan yang kritis dan kreatif.

Berdasarkan landasan teori manajemen, sumber daya manusia, dan *learning organization* atau organisasi pembelajaran dan kelompok kerja guru (KKG), merupakan program yang perlu dikembangkan secara komprehensif dan diimplementasikan untuk mencapai tujuan organisasi yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi dan kinerjanya.³⁸

³⁸ Ayi Farida, “*PENGARUH LEARNING ORGANIZATION (ORGANISASI PEMBELAJARAN) DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI GUGUS 50 KOTA BANDUNG*”, (Thesis Pascasarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung 2016), hal. 20-25

D. Kerangka Penelitian

Dalam Buku Ahmad Susanto, dengan judul *Konsep, Strategi, dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bass dan Aviola dalam Komariah, 2005 mengusulkan empat dimensi dalam dasar kepemimpinan transformasional yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan/guru. Yang menjadi kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan skema di atas, dapat dipahami bahwa Kepala Madrasah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan yang menerapkan model kepemimpinan transformasional melalui dimensi *Idealized influence*, *Inspiration mitivation*, *Intellectual stimulation*, and *Individualized consideration* yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Pergis Campalagian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen (alat pengumpul data) yang menghasilkan data numerikal (angka). Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mereduksi dan mengelompokan data, menentukan hubungan serta mengidentifikasikan perbedaan antar kelompok data. Kontrol, instrumen, dan analisis statistik digunakan untuk menghasilkan temuan-temuan penelitian secara akurat. Dengan demikian kesimpulan hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif dapat diberlakukan secara umum.

Untuk memperoleh kemudahan dan kejelasan dalam penelitian ini, penulis menggunakan Pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif seperti penjelasan di atas mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing. Penelitian kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan pengujiannya yang kemudian akan menentukan tahapan-tahapan berikutnya, seperti penentuan teknik analisa dan formula statistik yang akan digunakan. Pendekatan ini lebih memberikan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka³⁹.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif deskriptif yang menggambarkan keadaan, variabel, fakta, dan fenomena yang berlangsung yang dapat dihitung atau dinyatakan dengan angka-angka.

B. Variabel Penelitian

Menurut Y. W. Best yang disunting oleh Sanpiah Faisal yang disebut variabel penelitian adalah kondisi-kondisi atau serenteristik-serentiristik yang oleh peneliti dimanipulasikan, dikontrol atau diobservasi dalam suatu penelitian. Sedangkan Direktorat Pendidikan Tinggi Depdikbud menjelaskan bahwa yang dimaksud variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 16.

pengamatan penelitian. Dari kedua pengertian tersebut dapatlah dijelaskan bahwa variabel penelitian itu meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.

Variabel-variabel dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau variabel independen, yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebasnya adalah kepemimpinan transformasional.
- b. Variabel terikat atau variabel dependen, yaitu variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guru.

C. Lokasi, Populasi, dan Sampel

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung di MTs Pergis Campalagian yang merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang terletak di Desa Bonde, Kec. Campalagian, Kab. Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat.

2. Populasi

Untuk mengetahui populasi yang dijadikan objek atau subjek dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dikemukakan pengertian populasi berdasarkan rumusan dari beberapa penelitian, antara lain:

- Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam wilayah yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁴⁰
- Hadari Nawawi berpendapat bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-

⁴⁰ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 66.

peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian⁴¹.

Dalam suatu kegiatan penelitian, faktor utama yang harus diperhatikan dalam populasi yang menyangkut secara keseluruhan daripada objek yang akan diteliti. Dengan demikian, jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 25 orang guru, yang terdiri dari PNS, GTY, dan Kepala Madrasah MTs Pergis Campalagian.

3. Sampel

Sample menurut Bailey, yang dikutip oleh Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah dalam bukunya yang berjudul "*Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi*" adalah bagian dari populasi yang akan diteliti.⁴² Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu apabila jumlah populasi juga menjadi sampel karena dinilai sangat sedikit.⁴³ Sampling jenuh biasanya dilakukan apabila populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, yang dengan ini sampel dalam penelitian adalah seluruh guru yang ada di MTs Pergis Campalagian yang berjumlah 25 orang, termasuk kepala sekolah, guru tetap, dan guru tidak tetap.

D. Data dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini ada dua yakni data primer dan data sekunder.

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama. Dan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi atau jurnal.⁴⁴ Kedua data tersebut didapatkan melalui sumber data tertentu, yakni:

- a. Data primer sebagai data utama yang dikumpulkan melalui angket.

⁴¹ Abdullah K., *Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian*, (Cet. I; Watampone: Lukman al-Hakim Press, 2013) hlm. 56.

⁴² Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Ed. I (Cet. VII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 119.

⁴³ Abdullah K., *Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian*, (Cet. I; Watampone: Lukman al-Hakim Press, 2013), hlm. 60.

⁴⁴ FITK UIN Malang, "*Pedoman Penulisan Skripsi Karya Tulis Ilmiah*" (Malang) Hal. 28.

- b. Data sekunder data yang dikumpulkan melalui dokumen-dokumen yang relevan, kajian perpustakaan, dan jurnal.

E. Instrumen penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan *rating scale*. *Rating scale* adalah rangkaian pilihan jawaban dimana responden diminta untuk menggunakannya dalam menunjukkan respon atau sikap. Kuisisioner disebar kepada responden, yaitu guru-guru di MTs Pergis Campalagian. Skala pengukuran ini terdiri dari serangkaian label dengan deskripsi tertulis. Serangkaian label yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. STS : Sangat Tidak Setuju
- b. TS : Tidak Setuju
- c. R : Ragu-ragu
- d. S : Setuju
- e. SS : Sangat Setuju

Dalam penelitian ini responden diberikan kebebasan dalam memberikan penilaian atau pendapat sesuai dengan pengalaman mengenai indikator-indikator pada kuisisioner dengan memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia.⁴⁵

1. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kisi-kisi konsep instrumen yang akan diujicobakan dan hasil uji coba merupakan instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel. Kisi-kisi instrumen dan sebaran butir untuk mengukur variabel dalam tabel berikut:

⁴⁵ Ahmad Badrus Hisbulloh, *Op.Cit*, hlm72

Tabel 3.1**Kisi-Kisi Kuisioner****Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah**

Indikator	Deskriptor	No. Item	
		(+)	(-)
a.Pengaruh Idealis (idealized influence)	Pemimpin dipersepsikan sebagai role model yang menginspirasi oleh bawahan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	
b.Inspirasi motivasi (Inspirational motivation)	Pemimpin menjelaskan visinya yang menarik dan memotivasi para bawahan	11,12,13,14,15,16,17,18	
c.Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation)	Pemimpin menstimulasi para bawahannya untuk menjadi inovatif dan kreatif	19,20,21,22,23,23,25	
d.Pertimbangan Individual (Individual consideration)	Pemimpin memberikan dukungan, penegasan, dan bimbingan kepada bawahan dengan memperhatikan kebutuhan individu	26,27,28,29,30,31,32	

2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja guru

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kinerja guru adalah kisi-kisi konsep instrumen yang akan diujicobakan dan hasil uji coba merupakan instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi belajar. Kisi-kisi instrumen dan sebaran butir untuk mengukur variabel prestasi belajar kurikulum dalam tabel di bawah ini:⁴⁶

⁴⁶ Ibid. hlm 73-75.

Tabel 3.2
Kisi-kisi kuisioner
Variabel Kinerja Guru

Indikator	Deskriptor	No. Item	
		(+)	(-)
a. Perencanaan pembelajaran	Kemampuan guru menguasai bahan ajar	1,2,3,4,5,6,7	
b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Kemampuan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25	
c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran	Kemampuan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan	27,28,29,30,31,32	

F. Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan realibilitas untuk instrumen yang mengukur variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru.

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas instrumen penelitian, dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal, yaitu dengan mengkolerasikan skor masing-masing item dengan skor total atau teknik kolerasi Product Moment. Menurut Winarto Surakhmad, perhitungannya menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2) - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

n = total responden

y = skor total dari butir pertanyaan

x = skor dari masing-masing butir

r_{xy} = koefisien korelasi dari masing-masing butir pertanyaan

Jika $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$ berarti instrumen tersebut valid, tetapi jika hasil $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$ berarti instrumen tersebut tidak valid dengan menggunakan program SPSS 20 (Statistical Package for Social Science).

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,440	0,396	Valid
Item 2	0,466	0,396	Valid
Item 3	0,645	0,396	Valid
Item 4	0,511	0,396	Valid
Item 5	0,584	0,396	Valid
Item 6	0,563	0,396	Valid
Item 7	0,587	0,396	Valid
Item 8	0,599	0,396	Valid
Item 9	0,507	0,396	Valid
Item 10	0,614	0,396	Valid
Item 11	0,507	0,396	Valid
Item 12	0,487	0,396	Valid
Item 13	0,477	0,396	Valid
Item 14	0,445	0,396	Valid
Item 15	0,491	0,396	Valid
Item 16	0,410	0,396	Valid
Item 17	0,483	0,396	Valid
Item 18	0,586	0,396	Valid
Item 19	0,409	0,396	Valid

Item 20	0,606	0,396	Valid
Item 21	0,556	0,396	Valid
Item 22	0,480	0,396	Valid
Item 23	0,506	0,396	Valid
Item 24	0,428	0,396	Valid
Item 25	0,624	0,396	Valid
Item 26	0,531	0,396	Valid
Item 27	0,476	0,396	Valid
Item 28	0,491	0,396	Valid
Item 29	0,575	0,396	Valid
Item 30	0,569	0,396	Valid
Item 31	0,574	0,396	Valid
Item 32	0,499	0,396	Valid

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk pertanyaan Kepemimpinan Transformasional menunjukkan semua nilai rhitung > rtabel (0,396). Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,396 yang didapat dari nilai rtabel untuk $N-2 = 25-2 = 23$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi semua pertanyaan tersebut di atas dapat dikatakan valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,479	0,396	Valid
Item 2	0,625	0,396	Valid
Item 3	0,400	0,396	Valid
Item 4	0,556	0,396	Valid
Item 5	0,444	0,396	Valid
Item 6	0,492	0,396	Valid
Item 7	0,417	0,396	Valid
Item 8	0,472	0,396	Valid

Item 9	0,434	0,396	Valid
Item 10	0,676	0,396	Valid
Item 11	0,531	0,396	Valid
Item 12	0,521	0,396	Valid
Item 13	0,469	0,396	Valid
Item 14	0,655	0,396	Valid
Item 15	0,560	0,396	Valid
Item 16	0,477	0,396	Valid
Item 17	0,512	0,396	Valid
Item 18	0,662	0,396	Valid
Item 19	0,580	0,396	Valid
Item 20	0,630	0,396	Valid
Item 21	0,469	0,396	Valid
Item 22	0,550	0,396	Valid
Item 23	0,513	0,396	Valid
Item 24	0,684	0,396	Valid
Item 25	0,603	0,396	Valid
Item 26	0,535	0,396	Valid
Item 27	0,584	0,396	Valid
Item 28	0,638	0,396	Valid
Item 29	0,478	0,396	Valid
Item 30	0,547	0,396	Valid
Item 31	0,604	0,396	Valid
Item 32	0,620	0,396	Valid

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk pertanyaan Kinerja Guru menunjukkan semua nilai rhitung $>$ rtabel (0,396). Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,396 yang didapat dari nilai rtabel untuk $N-2 = 25-2 = 23$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi semua pertanyaan tersebut di atas dapat dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.⁴⁷ Untuk mengukur koefisien dalam penelitian ini menggunakan koefisien Alpha Cronbach dengan taraf signifikan 5%.⁴⁸ Dengan rumus:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a b^2}{at^2} \right]$$

Keterangan:

r_n = Realibilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = jumlah varian butir

At^2 = varian total

Jika koefisien alpha lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. Pengujian reliabelitas dikerjakan dengan program SPSS 20 (Statistical Package for Social Science).

Tingkat realibilitas suatu konstruk/variabel dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016).

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,913	Reliabel
2.	Kinerja Guru	0,920	Reliabel

⁴⁷ Humam Adib Luthfy, *Pengaruh Pemasaran Jasa Pendidikan Terhadap Citra Lembaga Dalam Perspektif Masyarakat Pengguna Di SMP Islam AL-Azhar 14 Semarang*, (IAIN Walisongo Semarang, 2012), hlm 39.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm. 236

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai semua variabel lebih besar dari 0,70 yang menurut kriteria bisa dikatakan reliabel.

G. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

- a. Kuesioner/Angket, merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dibagikan untuk di isi oleh responden. Setelah di isi angket dikembalikan lagi peneliti.⁴⁹
 Dalam penelitian ini angket digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru. Angket yang digunakan adalah angket langsung tertutup.
- b. Observasi/pengamatan langsung merupakan peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati apa yang terjadi dalam lokasi penelitian yang berkaitan dengan variable yang akan diteliti⁵⁰
- c. Dokumentasi yakni mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang relevan, mengenai variabel yang diteliti.⁵¹

H. Teknik Analisis dan Pengelolaan Data

- a. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.⁵²

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

⁴⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*: Komunikasi, Ekonomi, daan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial lainnta, (Jakarta: Kencana, 2005),Hlm113

⁵⁰ Ibid, hlm 144

⁵¹ Ibid, hlm 155

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 280.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

b. Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil. Statistik inferensial juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang mencari tahu pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Prasyarat

Dalam menganalisis data penelitian menggunakan persamaan regresi. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi antara lain:

a) Uji Normalitas

Menurut Singarrimbun dan Efendy, uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan Kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan, variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorov-smirnov test adalah sebagai berikut:

(1) Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

(2) Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁵³

b) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Model dibentuk berdasarkan tinjauan

⁵³ Masri Singarrimbun dan Sofyan Efendy, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: Pustaka LPJES Indonesia, 2005), hlm 18

teoritis bahwa hubungan antar variabel indeviden dengan variabel dependennya adalah linear. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.⁵⁴ Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Nilai bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat garis residu

2. Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana memperkirakan satu variabel terkait berdasarkan satu variabel bebas. Variabel terkait diberi notasi Y dan variabel bebas diberi notasi X, sehingga bentuk yang dicari adalah generasi Y atas X. Dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai variabel dependen

a = Koefisien regresi x

y = Koefisien regresi y

X = nilai variabel indeviden

⁵⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), hlm 145

BAB IV

PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Madrasah Tsanawiyah Pergis Campalagian merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah swasta yang berada di Kecamatan Campalagian, menempati tanah seluas 1152 m². Lokasi madrasah yang berada disekitar pesisir pantai Desa Bonde.

Kondisi Lingkungan yang terletak di Kecamatan Campalagian dapat dikatakan sebagai masyarakat yang agamais dan memiliki wawasan yang memadai. Namun demikian kondisi sosial ekonomi orang tua atau wali siswa rata-rata menengah ke bawah, namun tingkat kepedulian yang cukup. Kondisi ekonomi yang demikian itu menimbulkan dampak bagi perkembangan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Pergis Campalagian. Sebagai contoh : Sumbangan Pengembangan Istitusi (SPI) dari tahun ketahun relative rendah dari madrasah-madrasah lain disekitarnya. Penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran menemui kendala akibat kondisi ekonomi orang tua siswa. Dengan Visi dan Misi yang jelas, pelan namun pasti perkembangan pengadaan sarana dan prasarana pembelajaran dapat meningkat/bertambah meskipun secara bertahap. Untuk lebih lengkapnya berikut profil MTs Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar:

- 1) Nama Madrasah : MTs Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar
- 2) NPSN : 40605839
- 3) NSM : 121276040009
- 4) Alamat Madrasah : Jl. Ammana Majju No. 88 Desa Bonde
Kecamatan : Campalagian
Kabupaten : Polewali Mandar
Provinsi : Sulawesi Barat
Kode Pos : 91353
- 5) Status Madrasah : Swasta
- 6) Tahun Berdiri Madrasah : 1987
- 7) Nomor SK : Wt/6-/PP.3/67/87 Tertanggal 10 Januari 1987
- 8) Akreditasi/Nilai : B/87

a. Visi MTs Pergis Campalagian

Terwujudnya Lembaga Pendidikan Yang Berprestasi, Berkualitas, Dan Harmonis Berdasarkan Nilai-Nilai Ajaran Islam.

b. Misi MTs Pergis Campalagian

- 1) Menanamkan nilai-nilai ajaran Islam kepada Peserta Didik (Tauhid, Ibadah, dan Akhlak Mulia)
- 2) Mengintegrasikan nilai-nilai ajaran Islam pada seluruh bidang studi yang diajarkan.
- 3) Menumbuhkan kesadaran berilmu dan beraga pada peserta didik.
- 4) Menerapkan kebiasaan berfikir, bersikap dan berperilaku berkualitas sesuai dengan prinsip-prinsip keilmuan dan norma-norma agama.
- 5) Mewujudkan prinsip manajemen Tranparansi, Akuntabel, Partisipatif dan Aspiratif (TAPA)

B. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner sebanyak 25 responden (*responden rate 100%*) yang tersebar di MTs Pergis Campalagian. Data penelitian ini dibedakan menjadi 2, yaitu: Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan kinerja guru. Berikut ini akan disajikan mengenai identitas dan deskripsi responden berdasarkan data penelitian.

1. Demografi responden mencakup jenis kelamin, usia, dan status jabatan.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu: Laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	7	28.0	28.0	28.0
Perempuan	18	72.0	72.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden (%) mempunyai jenis kelamin perempuan sebanyak 18 guru (72,0%) dan laki-laki sebanyak 7 guru (28,0%).

b. Usia

Dalam penelitian ini usia responden dikelompokkan dalam empat kelompok, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 tahun	8	32.0	32.0	32.0
31-40 tahun	13	52.0	52.0	84.0
Valid 41-50 tahun	3	12.0	12.0	96.0
51-60 tahun	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar usia responden (%) di rentang 31-40 tahun sebanyak 13 guru (52.0%), dan yang kedua di rentang 21-30 tahun sebanyak 8 guru (32,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa di MTs Pergis Campalagian yang diteliti kebanyakan guru-guru yang mempunyai usia 31-40 tahun sebanyak 13 guru (52.0%).

c. Status Jabatan

Dalam penelitian ini, status jabatan responden dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: PNS, GTY, dan kepala Madrasah. Hasil analisis data berdasarkan status jabatan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Status Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid GTY	16	64.0	64.0	64.0
Kepala Madrasah	1	4.0	4.0	68.0
PNS	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah Guru Tetap Yayasan sebanyak 16 guru (64,0%), dan PNS sebanyak 8 guru (32,0%) dan kepala madrasah 1 guru (4.0%).

2. Deskripsi Jawaban Responden

1.2. Deskriptif Variabel Kepemimpinan transformasional (X)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap item-item yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional, dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4

Deskripsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional												Kategori
Item	Frekuensi Jawaban Responden										Rerata	
	STS(1)		TS(2)		R(3)		S(4)		SS(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16	64,0	9	36,0	4,36	Baik
X2	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	76,0	6	24,0	4,24	Baik
X3	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	68,0	8	32,0	4,32	Baik
X4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	60,0	10	40,0	4,40	Baik
X5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	56,0	11	44,0	4,44	Baik

X6	0	0,00	1	4,0	1	4,0	16	64,0	7	28,0	4,16	Baik
X7	0	0,00	0	0,00	1	4,0	17	68,0	7	28,0	4,24	Baik
X8	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	48,0	13	52,0	4,52	Baik
X9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16	64,0	9	36,0	4,36	Baik
X10	0	0,00	1	4,0	2	8,00	18	72,0	4	16,0	4,00	Baik
X11	0	0,00	0	0,00	0	0,00	16	64,0	9	36,0	4,36	Baik
X12	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	68,0	8	32,0	4,32	Baik
X13	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	68,0	8	32,0	4,32	Baik
X14	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	60,0	10	40,0	4,40	Baik
X15	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	56,0	11	44,0	4,44	Baik
X16	0	0,00	0	0,00	1	4,0	19	76,0	5	20,0	4,16	Baik
X17	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	60,0	10	40,0	4,40	Baik
X18	0	0,00	0	0,00	1	4,0	15	60,0	9	36,0	4,32	Baik
X19	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	52,0	12	48,0	4,48	Baik
X20	0	0,00	0	0,00	1	4,0	16	64,0	8	32,0	4,28	Baik
X21	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	56,0	11	44,0	4,44	Baik
X22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	72,0	7	28,0	4,28	Baik
X23	0	0,00	0	0,00	2	8,00	15	60,0	8	32,0	4,24	Baik
X24	0	0,00	1	4,0	1	4,0	19	76,0	4	16,0	4,04	Baik
X25	0	0,00	0	0,00	4	16,0	12	48,0	9	36,0	4,20	Baik
X26	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	72,0	7	28,0	4,28	Baik
X27	0	0,00	0	0,00	3	12,0	16	64,0	6	24,0	4,12	Baik
X28	0	0,00	1	4,0	1	4,0	15	60,0	8	32,0	4,20	Baik
X29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	76,0	6	24,0	4,24	Baik
X30	0	0,00	0	0,00	1	4,0	17	68,0	7	28,0	4,24	Baik
X31	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	56,0	11	44,0	4,44	Baik
X32	0	0,00	0	0,00	0	0,00	19	76,0	6	24,0	4,24	Baik
Rata-rata Variabel Kepemimpinan Transformatif											4,42	Baik

Dari hasil tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden memberikan jawaban setuju (skor 4) terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional. Rata-rata indeks skor jawaban diperoleh sebesar 4,42. Berdasarkan kategori rentang indeks skor tersebut, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor baik. Hal ini memberikan kesan bahwa kepemimpinan transformasional sudah baik dari segi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*.

2.2 Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru. Hasil tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Variabel Kinerja Guru

Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja Guru												Kategori
Item	Frekuensi Jawaban Responden										Rerata	
	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)			
Y1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	48,0	13	52,0	4,52	Baik
Y2	0	0,00	0	0,00	2	8,0	12	48,0	11	44,0	4,36	Baik
Y3	0	0,00	0	0,00	1	4,0	11	44,0	13	52,0	4,48	Baik
Y4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	52,0	12	48,0	4,48	Baik
Y5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	48,0	13	52,0	4,52	Baik
Y6	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	44,0	14	56,0	4,56	Baik
Y7	0	0,00	0	0,00	0	0,00	12	48,0	13	52,0	4,52	Baik
Y8	0	0,00	1	4,0	3	12,0	10	40,0	11	44,0	4,24	Baik
Y9	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	52,0	12	48,0	4,48	Baik
Y10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	68,0	8	32,0	4,32	Baik
Y11	0	0,00	0	0,00	1	4,0	10	40,0	14	56,0	4,52	Baik
Y12	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	52,0	12	48,0	4,48	Baik

Y13	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	52,0	12	48,0	4,48	Baik
Y14	0	0,00	0	0,00	2	8,0	10	40,0	13	52,0	4,44	Baik
Y15	0	0,00	0	0,00	2	8,0	14	56,0	9	36,0	4,28	Baik
Y16	0	0,00	0	0,00	3	12,0	13	52,0	9	36,0	4,24	Baik
Y17	0	0,00	0	0,00	1	4,0	14	56,0	10	40,0	4,36	Baik
Y18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	52,0	12	48,0	4,48	Baik
Y19	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11	44,0	14	56,0	4,52	Baik
Y20	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	56,0	11	44,0	4,44	Baik
Y21	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	52,0	12	48,0	4,48	Baik
Y22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	56,0	11	44,0	4,44	Baik
Y23	0	0,00	0	0,00	2	8,0	12	48,0	11	44,0	4,36	Baik
Y24	0	0,00	0	0,00	1	4,0	16	64,0	8	32,0	4,28	Baik
Y25	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	56,0	11	44,0	4,44	Baik
Y26	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	68,0	8	32,0	4,32	Baik
Y27	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	72,0	7	28,0	4,28	Baik
Y28	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	68,0	8	32,0	4,32	Baik
Y29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	20	80,0	5	20,0	4,2	Baik
Y30	0	0,00	0	0,00	0	0,00	15	60,0	10	40,0	4,4	Baik
Y31	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	72,0	7	28,0	4,28	Baik
Y32	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	68,0	8	32,0	4,32	Baik
Rata-Rata Variabel Kinerja Guru											4,26	Baik

Dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja guru menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden memberikan jawaban setuju (skor 4) terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja guru. Rata-rata indeks skor jawaban diperoleh sebesar 4,26. Berdasarkan kategori rentang indeks skor tersebut, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor baik.

C. Analisis Data

1. Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kepemimpinan transformasional	25	122	156	137.48	8.837
kinerja guru	25	127	160	140.88	9.315
Valid N (listwise)	25				

Tabel 4.6 Distribusi nilai hipotetik dan empirik penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	X _{min}	X _{max}	Mean	SD	X _{min}	X _{max}	Mean	SD
Kepemimpinan Transformasional	32	160	96	21,33	122	156	137,48	8,837
Kinerja Guru	32	160	96	21,33	127	160	140,88	9,315

Berdasarkan hasil penghitungan diatas diperoleh *mean* empirik untuk Kepemimpinan Transformasional adalah $M = 137,48$ dan nilai *mean* hipotetiknya adalah $M = 96$. Artinya dapat disimpulkan bahwa nilai *mean* empirik Kepemimpinan Transformasional lebih besar dibandingkan *mean* hipotetik mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada subjek penelitian lebih tinggi dibandingkan Kepemimpinan Transformasional pada umumnya. Hal yang sama terjadi pada variabel Kinerja Guru, yaitu *mean* empirik $M = 140,88$ Kinerja Guru lebih kecil dibandingkan *mean* hipotetik $M = 96$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Guru pada subjek penelitian lebih rendah dibandingkan Kinerja Guru pada umumnya.

Hasil perhitungan nilai hipotetik tersebut kemudian digunakan untuk membuat kategorisasi ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kriteria untuk menentukan kategorisasi selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

kepemimpinan transformasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	25	100.0	100.0	100.0

Tabel 4.7 Kategorisasi tingkat Kepemimpinan Transformasional

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X < 69,67$	Rendah	0	0,00%
$69,67 \leq X < 117,33$	Sedang	0	0,00%
$X \geq 117,33$	Tinggi	25	100%
Total		25	100%

Hasil pada table 4.7 diatas menunjukkan bahwa semua subjek yang berjumlah 25 orang dalam penelitian ini memiliki tingkat Kepemimpinan Transformasional tinggi.

kinerja guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	25	100.0	100.0	100.0

Tabel 4.8 Kategorisasi tingkat Kinerja Guru

Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X < 69,67$	Rendah	0	0,00%
$69,67 \leq X < 117,33$	Sedang	0	0,00%
$X \geq 117,33$	Tinggi	25	100%
Total		25	100%

Hasil pada table 4.8 diatas menunjukkan bahwa semua subjek yang berjumlah 25 orang dalam penelitian ini memiliki Kinerja Guru tinggi.

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak. Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah $p > 0,05$ sebaran dinyatakan normal, dan jika $p < 0,05$ sebaran dikatakan tidak normal.

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.22273221
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.489
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji asumsi klasik untuk menguji normalitas yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapatkan Besarnya nilai Asymp. Sig(2-tailed) sebesar 0,970 yang lebih besar dari alpha (0,05) hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear atau tidak. Kriteria pengujian linearitas yaitu jika nilai *Linearity* signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *Deviation from Linearity* signifikansi lebih besar (>) dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah linear.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja guru * kepemimpinan transformatif	25	100.0%	0	0.0%	25	100.0%

Report

kinerja guru

kepemimpinan transformatif	Mean	N	Std. Deviation
122	134.00	1	.
125	131.00	1	.
126	131.00	1	.
128	136.00	4	8.124
130	160.00	1	.
134	137.00	1	.
135	135.50	2	3.536
139	142.50	2	6.364
140	147.00	1	.
141	155.00	1	.
142	136.50	2	13.435
143	137.00	2	7.071
144	137.00	1	.
145	149.00	1	.
146	138.00	1	.
148	149.00	1	.
150	149.00	1	.
156	158.00	1	.
Total	140.88	25	9.315

Tabel 4.10 ANOVA

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * kepemimpinan transformasional	(Combined)		1601.140	17	94.185	1.369	.351
	Between Groups	Linearity	459.920	1	459.920	6.686	.036
		Deviation from Linearity	1141.220	16	71.326	1.037	.512
	Within Groups		481.500	7	68.786		
	Total		2082.640	24			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja guru * kepemimpinan transformasional	.470	.221	.877	.769

Berdasarkan hasil di atas, didapatkan nilai Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,512 > 0,05$, sehingga Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru menunjukkan hubungan yang linear.

D. Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.11 Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.777	26.727		2.723	.012
kepemimpinan transformasional	0.495	.194	.470	2.553	.018

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linier sederhana dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 72,77 + 0,495X + e$$

- a) Nilai konstanta sebesar 72,77, hal ini menunjukkan apabila variabel Kepemimpinan Transformatif, jika dianggap konstan (0), maka Kinerja Guru adalah 72,77.
- b) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformatif (x) sebesar 0,495. Hal ini berarti setiap kenaikan Kepemimpinan Transformatif sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 0,495.

E. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.187	8.400

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan transformasional

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya *R Square* adalah 0,221. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformatif) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 22,1% sisanya 77,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

F. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.13 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	72.777	26.727		2.723	.012
1 kepemimpinan transformasional	.495	.194	.470	2.553	.018

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai thitung = 2,553 > ttabel = 2,069 dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 < 0,05$, maka **H₀ ditolak dan H_a diterima**. Sehingga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Transformasional kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di MTs Pergis Campalagian

Kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden memberikan jawaban setuju (skor 4) terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional. Rata-rata indeks skor jawaban diperoleh sebesar 4,42. Berdasarkan kategori rentang indeks skor tersebut, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor *baik*. Hal ini memberikan kesan bahwa kepemimpinan transformasional sudah baik dari segi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*.

Berdasarkan kategorisasi, semua subjek yang berjumlah 25 orang dalam penelitian ini memiliki tingkat Kepemimpinan Transformasional *tinggi*.

2. Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian

Kinerja guru menunjukkan bahwa sebagian besar jawaban responden memberikan jawaban setuju (skor 4) terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja guru. Rata-rata indeks skor jawaban diperoleh sebesar 4,26. Berdasarkan kategori rentang indeks skor tersebut, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor *baik*.

Berdasarkan kategorisasi, semua subjek yang berjumlah 25 orang dalam penelitian ini memiliki tingkat Kinerja Guru *tinggi*.

Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,512 > 0,05$, sehingga Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru menunjukkan hubungan yang linear.

Gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama.⁵⁵

B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁵⁶ Dari hasil analisis data secara simultan terbukti bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru di MTs pergis Campalagian. Dengan kata lain terdapat hubungan yang cukup tinggi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Dari nilai koefisien korelasi diperoleh nilai besarnya *R Square* adalah 0,221. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 22,1% sisanya 77,9% dijelaskan oleh variabel lain (prestasi akademik dan non akademik, motivasi, profesionalisme, lingkungan kerja dan lain-lain) diluar model regresi yang dianalisis karena keterbatasan peneliti.

Jika di lihat dari uji T menunjukan nilai dengan tingkat signifikan positif sebesar $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa dalam penelitian thesis Ahmad Badrus Hisbuloh menyatakan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah

⁵⁵ Urip Triyono, *kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal*, Hlm. 101.

⁵⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional..*, hlm. 52

terhadap kinerja guru. Hal ini di buktikan dengan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,553 > t_{tabel} = 2,069$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 < 0,05$. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa melalui gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru secara langsung. Jadi kepala madrasah menetapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individu (*individualized consideration*) berdasarkan hasil penelitian ini sudah tentu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Temuan ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2018) statistic inferensial pengajuan hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan $t_{hitung} = 2,13$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2.06$, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasioanl kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone. Temuan ini juga diperkuat oleh Maria Tri Isnawati (2016) menunjukkan bawah: Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

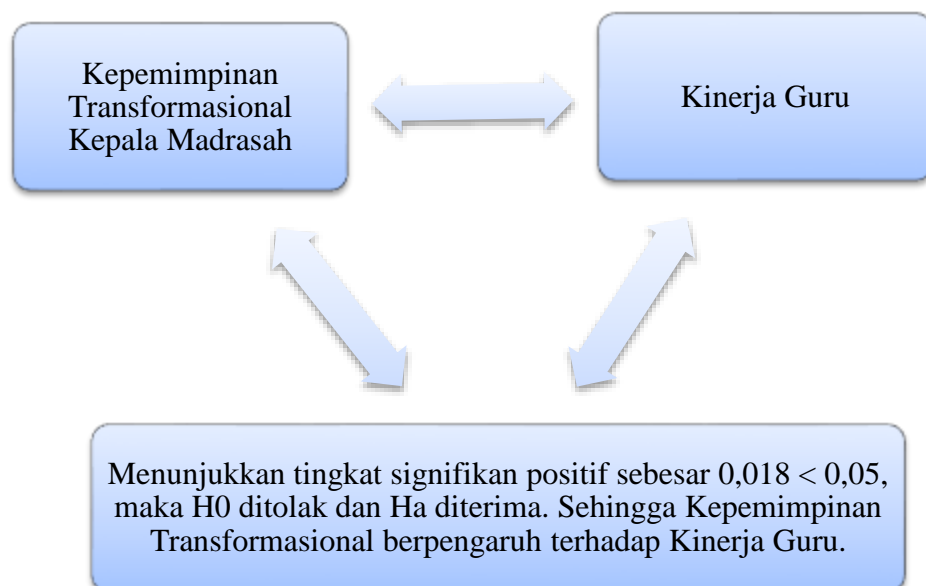
Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Suyatminah (2013) yang menunjukkan bahwa hasil analisis antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja yaitu terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara variable kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Beberapa hasil penelitian maupun pendapat para peneliti menguatkan hasil penelitian yang ditemukan, yaitu adanya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 5.1
Hasil Penelitian

1.	Metode Penelitian	Kuantitatif
2.	Pendekatan Penelitian	Pendekatan Deskriptif
3.	Populasi	Guru MTs Pergis Campalagian yang berjumlah 25 orang guru
4.	Sampel	25 orang guru
5.	Pengumpulan Data	a. Angket b. Observasi c. Dokumentasi
6.	Uji Normalitas	Menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S2) hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.
7.	Uji Linieritas	Menggunakan program SPSS sebagai alat bantu dalam pengujian linieritas. Hasil yang diperoleh dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan kinerja guru menunjukkan hubungan yang linear.
8.	Uji Validitas	Menggunakan program SPSS. Hasil perhitungan r -hitung $>$ r -tabel semua item valid
9.	Uji Reliabelitas	a. Kepemimpinan Transformasional (X) dengan persentase 0.913 dinyatakan “reliable” b. Tingkat kinerja guru (Y) dengan persentase 0,920 dinyatakan “reliable”
10.	Hasil Deskripsi Jawaban Responden	a. Kepemimpinan Transformasional (X) “baik” dengan persentase 4,42 b. Tingkat Kinerja Guru (Y) “baik” dengan persentase 4,26

11.	Hasil Uji Regresi Liner Sederhana	Seriap penambahan kepemimpinan transformasional 1% akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,495.
12.	Uji T	Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai $t\text{-hitung} = 2,553 > t\text{-tabel} = 2,069$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

C. Bagan Hasil Penelitian



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru yang dipersepsikan responden berjumlah 25 orang dalam penelitian ini memiliki tingkat Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru *tinggi*. Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi *Linearity* sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,512 > 0,05$, sehingga Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Guru menunjukkan hubungan yang linear.
2. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Pergis Campalagian, menunjukan nilai dengan tingkat signifikan sebesar $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala madrasah, maka kinerja guru akan semakin meningkat, besar koefisien korelasi diperoleh nilai besarnya *R Square* adalah 0,221. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 22,1% sisanya 77,9% dijelaskan oleh variabel lain (prestasi akademik dan non akademik, motivasi, profesionalisme, lingkungan kerja dan lain-lain) diluar model regresi yang dianalisis karena keterbatasan peneliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan lagi kemampuan kepemimpinan transformasional dan disarankan lebih memperhatikan peningkatan keterampilan tenaga pendidik. Agar tenaga pendidik lebih kompeten lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Bagi tenaga pendidik, agar lebih memperhatikan keterampilan profesionalnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dan kesalahan dalam penelitian, untuk itu penulis menyarankan untuk lebih memahami prosedur penelitian sebelum terjun kelapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Sudijono. 2006 *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, (Edisi Revisi VI)*, Cet XIII, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Candra, Vivi. Pasaman Silaban, Acai Sudirman. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Fajri, Awaliatul. Imas Kania Rahman, & Santi Lisnawati. 2019. “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa*”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 1.
- Danim, Sudarwin. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. & Suparnio. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farida, Ayi. 2016. “*PENGARUH LEARNING ORGANIZATION (ORGANISASI PEMBELAJARAN) DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI GUGUS 50 KOTA BANDUNG*”. Thesis Pascasarjana, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, Aufan. 2018. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. BPRS Sukowati Sragen)*. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Hisbulloh, Ahmad Badrus. 2017. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru*”. Malang: UIN Maliki Malang.
- Isnawati, Maria Tri. 2016. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru*”, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

- K., Abdullah. 2013. *Tahapan dan Langkah-Langkah Penelitian*. Cet. I; Watampone: Lukman al-Hakim Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sekolah Dasar*. Jakarta: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukaffi, Sariful Anam, Zaim. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai Variabel Intervening*, Vol. 11 No. 1, Malang.
- FITK UIN Malang. "Pedoman Penulisan Skripsi Karya Tulis Ilmiah". Malang.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Budaya Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Luthfy, Humam Adib. 2012. *Pengaruh Pemasaran Jasa Pendidikan Terhadap Citra Lembaga Dalam Perspektif Masyarakat Pengguna Di SMP Islam AL-Azhar 14 Semarang*. IAIN Walisongo Semarang
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Lingkungan perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pianda, Didi. 2018. "Kinerja Guru: Kompetensi Guru: Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Prasetyo Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Ed. I Cet, VII; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Ayu Dwi Kesuma. dan Nani Imaniyati. 2017. "Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru" *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, i Vo. 2 No.2, 2017.
- Purwana, Putra. & Yohana. 2017. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK di Jakarata Timur". *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 5(2).
- Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta". *Jurnal Pendidikan IPS*, Vol 6, No 1.
- Singarimbun Masri dan Sofyan Efendy. 2005. *Metode Penelitian Survey*. (Jakarta: Pustaka LPJES Indonesia.

- Sisdiknas. 2003. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Konsep, Strategi, dan Implementasi: Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamedia Group.
- Tharaba, Fahim. 2016. *Kepemimpinan Pendidikan Islam (Islamic Education Leadership)*. Malang: Dream Litera Buana.
- Triyono, Urip. 2019. *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:PT bumi Aksara.
- Usman, Husain. 2008. *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, Martinis. 2010. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.
- Yuki, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Indeks.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Status/Jabatan : (PNS/GTT/GTY)

A. INSTRUMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Berilah tanda (X) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan reaksi anda terhadap pertanyaan yang ada pada kolom jawaban yang tersedia, dengan kriteria sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. R : Ragu-ragu
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No .	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	T S	STS
1.	Kepala Sekolah menyampaikan kepada guru-guru nilai-nilai luhur yang menjadi pegangan hidup		X			

Dengan menambahkan tanda “X” pada kolom S, berarti Bapak/Ibu **Setuju** dengan pertanyaan tersebut.

No .	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	T S	STS
1.	Kepala madrasah menyampaikan kepada guru-guru nilai-nilai luhur yang menjadi pegangan hidup					
2	Kepala madrasah menekankan pentingnya memiliki komitmen terhadap apa yang kami yakini					
3	Kepala madrasah mengikut sertakan guru-gurunya dalam perencanaan suatu kegiatan					
4	Kepala madrasah membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesuai kolega					
5	Kepala madrasah memberlakukan guru-guru dan orang lain dengan hormat					
6	Kepala madrasah membuat guru-guru siap mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan kelompok					
7	Kepala madrasah mempertimbangkan konsekuensi etika dan moral dari setiap tindakannya					
8	Kepala madrasah menekankan pentingnya rasa memiliki misi bersama					
9	Kepala madrasah mampu menangani isu-isu yang sulit					
10	Kepala madrasah secara konsisten bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang ia anut					
11	Kepala madrasah memberikan dorongan yang terus menerus					
12	Kepala madrasah mengarahkan perhatian guru-guru terfokus pada apa yang perlu dilakukan untuk berhasil					

13	Kepala madrasah membuat guru-gurubekerja dengan penuh semangat dan optimistik					
14	Kepala madrasah mengungkapkan keyakinannya pada guru-gurunya akan meraih atau mencapai tujuan organisasi					
15	Kepala Madrasah berbicara dengan penuh optimis untuk masa depan Madrasah					
16	Kepala madrasah menunjukkan tekad untuk menyelesaikan apa yang ia ingin lakukan					
17	Kepala madrasah memberikan dorongan apa yang harus dilakukan					
18	Kepala madrasah mendorong guru-guru untuk mengungkapkan gagasan dan pendapat mereka					
19	Kepala madrasah membantu menyelesaikan persoalan dengan dukungan bukti dan alasan yang kuat dari pada menggunakan pendapat yang tidak mendasar					
20	Kepala madrasah memecahkan persoalan-persoalan lama dengan cara-cara baru					
21	Kepala madrasah mendorong guru-guru untuk mencoba cara-cara baru dalam berbagai kegiatan					
22	Kepala madrasah menyarankan cara-cara baru dalam bagaimana mengerjakan pekerjaan kami					
23	Kepala madrasah membuat guru-guru melihat setiap persoalan dari sudut pandang yang berbeda					
24	Kepala madrasah mendorong guru-guru menggunakan pemikiran yang rasional dan modern dalam menangani masalah-masalah yang mentradisi					

25	Kepala madrasah cukup mengenal guru-guru secara individual dalam rangka mengetahui keterampilan, minat dan memahami persoalan yang dihadapi					
26	Kepala madrasah memberikan perhatian yang besar atas pengembangan kekuatan/potensi					
27	Kepala madrasah memberlakukan gurunya secara pribadi, sebagai individu dari pada sebagai anggota kelompok					
28	Kepala madrasah memberlakukan setiap guru-guru sebagai individu dengan kebutuhan, kemampuan dan keinginan guru-guru yang berbeda-beda					
29	Kepala madrasah meningkatkan upaya pengembangan diri					
30	Kepala madrasah mendengarkan penuh perhatian segala perhatian segala keprihatinan guru-guru					
31	Kepala sekolah memberikan nasehat-nasehat berharga bagi perkembangan guru-guru					
32	Kepala sekolah menyisihkan waktu untuk mengajar, melatih, dan membimbing guru-guru					

B. INSTRUMEN KINERJA GURU

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya membuat program tahunan dan semester					
2	Saya membuat analisa tingkat kedalaman materi					

3	Saya melakukan analisis konteks dalam penentuan KKM					
4	Saya membuat kriteria ketuntasan minimal (KKM)					
5	Saya membuat program remedial dan pengayaan					
6	Saya melakukan persiapan materi bahan ajar					
7	Saya menganalisis SK dan KD dalam penentuan alokasi waktu					
8	Saya melakukan apersepsi					
9	Saya menunjukkan perhatian terhadap kebersihan ruang kelas saat KBM berlangsung					
10	Saya menjelaskan kompetensi dasar dan tujuan yang ingin dicapai					
11	Saya menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus					
12	Saya melibatkan siswa dalam mencari informasi dan belajar dari aneka sumber					
13	Saya menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lainnya.					
14	Saya memfasilitasi terjadinya interaksi antar siswa, siswa dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya.					
15	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam berbagai kegiatan pembelajaran					
16	Saya mefasilitasi siswa melakukan percobaan di laboratorium, studio, atau lapangan					

17	Saya membiasakan siswa membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna					
18	Saya memfasilitasi siswa melalui pemberian tugas, diskusi untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis					
19	Saya memberikan kesempatan siswa untuk berfikir, menganalisis, menyelesaikan masalah					
20	Saya memfasilitasi siswa berkompetensi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar					
21	Saya memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat maupun hadiah terhadap keberhasilan siswa					
22	Saya membuat rangkuman/kesimpulan					
23	Saya melakukan penelitian dan refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan					
24	Saya memberikan umpan balik terhadap proses hasil pembelajaran					
25	Saya memberikan tugas terstruktur (TT) dan kegiatan mandiri tidak terstruktur (KMTT)					
26	Saya menyampaikan rencana untuk pertemuan berikutnya					
27	Saya memberikan pretest dan post test					
28	Saya memberi siswa tugas pekerjaan rumah					
29	Saya melakukan remedial bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar					
30	Saya memberikan pengayaan bagi siswa yang sudah tuntas mencapai KKM					

31	Saya membuat soal ulangan sesuai dengan SK dan KD					
32	Saya membuat analisis butir soal ulangan					

C. UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel X

x1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	64.0	64.0	64.0
Sangat Setuju	9	36.0	36.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	76.0	76.0	76.0
Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	68.0	68.0	68.0
Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	56.0	56.0	56.0
	Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	8.0
	Setuju	16	64.0	64.0	72.0
	Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Setuju	17	68.0	68.0	72.0
	Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	48.0	48.0	48.0
	Sangat Setuju	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	64.0	64.0	64.0
	Sangat Setuju	9	36.0	36.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

x10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
Cukup Setuju	2	8.0	8.0	12.0
Valid Setuju	18	72.0	72.0	84.0
Sangat Setuju	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	16	64.0	64.0	64.0
Valid Sangat Setuju	9	36.0	36.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	17	68.0	68.0	68.0
Valid Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	17	68.0	68.0	68.0
Valid Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	60.0	60.0	60.0

	Sangat Setuju	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	56.0	56.0	56.0
	Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Setuju	19	76.0	76.0	80.0
	Sangat Setuju	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Setuju	15	60.0	60.0	64.0
	Sangat Setuju	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Setuju	13	52.0	52.0	52.0
Valid	Sangat Setuju	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Setuju	16	64.0	64.0	68.0
Valid	Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	14	56.0	56.0	56.0
Valid	Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Setuju	18	72.0	72.0	72.0
Valid	Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Cukup Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Setuju	15	60.0	60.0	68.0
Valid	Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
Cukup Setuju	1	4.0	4.0	8.0
Valid Setuju	19	76.0	76.0	84.0
Sangat Setuju	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	4	16.0	16.0	16.0
Valid Setuju	12	48.0	48.0	64.0
Sangat Setuju	9	36.0	36.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	18	72.0	72.0	72.0
Valid Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	3	12.0	12.0	12.0
Valid Setuju	16	64.0	64.0	76.0
Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

x28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
Valid Cukup Setuju	1	4.0	4.0	8.0
Setuju	15	60.0	60.0	68.0

	Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	76.0	76.0	76.0
	Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Setuju	17	68.0	68.0	72.0
	Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	56.0	56.0	56.0
	Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

x32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	76.0	76.0	76.0
	Sangat Setuju	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,440	0,396	Valid
Item 2	0,466	0,396	Valid
Item 3	0,645	0,396	Valid
Item 4	0,511	0,396	Valid
Item 5	0,584	0,396	Valid
Item 6	0,563	0,396	Valid
Item 7	0,587	0,396	Valid
Item 8	0,599	0,396	Valid
Item 9	0,507	0,396	Valid
Item 10	0,614	0,396	Valid
Item 11	0,507	0,396	Valid
Item 12	0,487	0,396	Valid
Item 13	0,477	0,396	Valid
Item 14	0,445	0,396	Valid
Item 15	0,491	0,396	Valid
Item 16	0,410	0,396	Valid
Item 17	0,483	0,396	Valid
Item 18	0,586	0,396	Valid
Item 19	0,409	0,396	Valid
Item 20	0,606	0,396	Valid
Item 21	0,556	0,396	Valid
Item 22	0,480	0,396	Valid
Item 23	0,506	0,396	Valid
Item 24	0,428	0,396	Valid
Item 25	0,624	0,396	Valid
Item 26	0,531	0,396	Valid
Item 27	0,476	0,396	Valid
Item 28	0,491	0,396	Valid

Item 29	0,575	0,396	Valid
Item 30	0,569	0,396	Valid
Item 31	0,574	0,396	Valid
Item 32	0,499	0,396	Valid

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk pertanyaan Kepemimpinan Transformasional menunjukkan semua nilai rhitung > rtabel (0,396). Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,396 yang didapat dari nilai rtabel untuk $N-2 = 25-2 = 23$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi semua pertanyaan tersebut diatas dapat dikatakan valid.

a. Uji Validitas Variabel Y

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	48.0	48.0	48.0
Sangat Setuju	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	8.0	8.0	8.0
Setuju	12	48.0	48.0	56.0
Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
Setuju	11	44.0	44.0	48.0
Sangat Setuju	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	48.0	48.0	48.0
	Sangat Setuju	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	44.0	44.0	44.0
	Sangat Setuju	14	56.0	56.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	48.0	48.0	48.0
	Sangat Setuju	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Cukup Setuju	3	12.0	12.0	16.0
	Setuju	10	40.0	40.0	56.0
	Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	68.0	68.0	68.0
	Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Setuju	10	40.0	40.0	44.0
	Sangat Setuju	14	56.0	56.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Setuju	10	40.0	40.0	48.0
	Sangat Setuju	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	8.0	8.0	8.0
	Setuju	14	56.0	56.0	64.0
	Sangat Setuju	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	12.0	12.0	12.0
	Setuju	13	52.0	52.0	64.0
	Sangat Setuju	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
	Setuju	14	56.0	56.0	60.0
	Sangat Setuju	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	52.0	52.0	52.0
	Sangat Setuju	12	48.0	48.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	11	44.0	44.0	44.0
Sangat Setuju	14	56.0	56.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	56.0	56.0	56.0
Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	52.0	52.0	52.0
Sangat Setuju	12	48.0	48.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	56.0	56.0	56.0
Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	8.0	8.0	8.0
Setuju	12	48.0	48.0	56.0
Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

y24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	1	4.0	4.0	4.0
Setuju	16	64.0	64.0	68.0
Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	14	56.0	56.0	56.0
Sangat Setuju	11	44.0	44.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	17	68.0	68.0	68.0
Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	18	72.0	72.0	72.0
Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	17	68.0	68.0	68.0
Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

y29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	80.0	80.0	80.0
Sangat Setuju	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	18	72.0	72.0	72.0
Sangat Setuju	7	28.0	28.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

y32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	68.0	68.0	68.0
Sangat Setuju	8	32.0	32.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Item 1	0,479	0,396	Valid
Item 2	0,625	0,396	Valid

Item 3	0,400	0,396	Valid
Item 4	0,556	0,396	Valid
Item 5	0,444	0,396	Valid
Item 6	0,492	0,396	Valid
Item 7	0,417	0,396	Valid
Item 8	0,472	0,396	Valid
Item 9	0,434	0,396	Valid
Item 10	0,676	0,396	Valid
Item 11	0,531	0,396	Valid
Item 12	0,521	0,396	Valid
Item 13	0,469	0,396	Valid
Item 14	0,655	0,396	Valid
Item 15	0,560	0,396	Valid
Item 16	0,477	0,396	Valid
Item 17	0,512	0,396	Valid
Item 18	0,662	0,396	Valid
Item 19	0,580	0,396	Valid
Item 20	0,630	0,396	Valid
Item 21	0,469	0,396	Valid
Item 22	0,550	0,396	Valid
Item 23	0,513	0,396	Valid
Item 24	0,684	0,396	Valid
Item 25	0,603	0,396	Valid
Item 26	0,535	0,396	Valid
Item 27	0,584	0,396	Valid
Item 28	0,638	0,396	Valid
Item 29	0,478	0,396	Valid
Item 30	0,547	0,396	Valid
Item 31	0,604	0,396	Valid
Item 32	0,620	0,396	Valid

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai rhitung untuk pertanyaan Kinerja Guru menunjukkan semua nilai rhitung $>$ rtabel (0,396). Hasil perhitungan rtabel diperoleh nilai sebesar 0,396 yang didapat dari nilai rtabel untuk $N-2 = 25-2 = 23$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi semua pertanyaan tersebut diatas dapat dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Reliability

Variabel X

Case

Processing

Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion

based on all

variables in the

procedure.

Reliability

Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	32

Item

Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4,36	,490	25
x2	4,24	,436	25
x3	4,32	,476	25
x4	4,40	,500	25

x5	4,44	,507	25
x6	4,16	,688	25
x7	4,24	,523	25
x8	4,52	,510	25
x9	4,36	,490	25
x10	4,00	,645	25
x11	4,36	,490	25
x12	4,32	,476	25
x13	4,32	,476	25
x14	4,40	,500	25
x15	4,44	,507	25
x16	4,16	,473	25
x17	4,40	,500	25
x18	4,32	,557	25
x19	4,48	,510	25
x20	4,28	,542	25
x21	4,44	,507	25
x22	4,28	,458	25
x23	4,24	,597	25
x24	4,04	,611	25
x25	4,20	,707	25
x26	4,28	,458	25
x27	4,12	,600	25
x28	4,20	,707	25
x29	4,24	,436	25
x30	4,24	,523	25
x31	4,44	,507	25
x32	4,24	,436	25

**Item-Total
Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	133,12	74,527	,393	,911
x2	133,24	74,690	,426	,911
x3	133,16	72,890	,612	,908
x4	133,08	73,827	,467	,910
x5	133,04	73,123	,544	,909

x6	133,32	71,727	,506	,910
x7	133,24	72,940	,546	,909
x8	132,96	72,957	,560	,909
x9	133,12	73,943	,464	,910
x10	133,48	71,510	,565	,909
x11	133,12	73,943	,464	,910
x12	133,16	74,223	,444	,911
x13	133,16	74,307	,434	,911
x14	133,08	74,410	,398	,911
x15	133,04	73,957	,445	,911
x16	133,32	74,893	,364	,912
x17	133,08	74,077	,438	,911
x18	133,16	72,640	,542	,909
x19	133,00	74,667	,359	,912
x20	133,20	72,583	,565	,909
x21	133,04	73,373	,514	,910
x22	133,20	74,417	,438	,911
x23	133,24	73,107	,453	,911
x24	133,44	73,840	,369	,912
x25	133,28	70,793	,571	,909
x26	133,20	74,000	,493	,910
x27	133,36	73,407	,421	,911
x28	133,28	72,460	,426	,912
x29	133,24	73,857	,540	,910
x30	133,24	73,107	,527	,909
x31	133,04	73,207	,534	,909
x32	133,24	74,440	,460	,910

Scale**Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
137,48	78,093	8,837	32

Reliability**Variabel Y****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	25	100,0
Excluded ^a	0	0,0

Total	25	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4,52	,510	25
y2	4,36	,638	25
y3	4,48	,586	25
y4	4,48	,510	25
y5	4,52	,510	25
y6	4,56	,507	25
y7	4,52	,510	25
y8	4,24	,831	25
y9	4,48	,510	25
y10	4,32	,476	25
y11	4,52	,586	25
y12	4,48	,510	25
y13	4,48	,510	25
y14	4,44	,651	25
y15	4,28	,614	25
y16	4,24	,663	25
y17	4,36	,569	25
y18	4,48	,510	25
y19	4,56	,507	25
y20	4,44	,507	25
y21	4,48	,510	25
y22	4,44	,507	25
y23	4,36	,638	25
y24	4,28	,542	25
y25	4,44	,507	25
y26	4,32	,476	25
y27	4,28	,458	25
y28	4,32	,476	25
y29	4,20	,408	25
y30	4,40	,500	25

y31	4,28	,458	25
y32	4,32	,476	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	136,36	82,490	,435	,919
y2	136,52	79,760	,580	,917
y3	136,40	82,750	,346	,920
y4	136,40	81,750	,517	,918
y5	136,36	82,823	,398	,919
y6	136,32	82,393	,449	,918
y7	136,36	83,073	,370	,919
y8	136,64	80,157	,399	,921
y9	136,40	82,917	,388	,919
y10	136,56	81,007	,647	,916
y11	136,36	81,323	,484	,918
y12	136,40	82,083	,480	,918
y13	136,40	82,583	,424	,919
y14	136,44	79,257	,613	,916
y15	136,60	80,750	,512	,918
y16	136,64	81,323	,419	,919
y17	136,52	81,677	,465	,918
y18	136,40	80,750	,629	,916
y19	136,32	81,560	,542	,917
y20	136,44	81,090	,595	,917
y21	136,40	82,583	,424	,919
y22	136,44	81,840	,511	,918
y23	136,52	81,093	,459	,919
y24	136,60	80,167	,651	,916
y25	136,44	81,340	,567	,917
y26	136,56	82,257	,497	,918
y27	136,60	82,000	,550	,917
y28	136,56	81,340	,607	,917
y29	136,68	83,310	,443	,919
y30	136,48	81,927	,508	,918
y31	136,60	81,833	,571	,917
y32	136,56	81,507	,587	,917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
140,88	86,777	9,315	32

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,913	Reliabel
2.	Kinerja Guru	0,920	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai semua variabel lebih besar dari 0,70 yang menurut kriteria bisa dikatakan reliabel.

Tabel T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279

40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
-----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 1677/Un.03.1/TL.00.1/11/2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

18 November 2020

Kepada
Yth. Kepala MTs Pergis Campalagian
di
Polewali Mandar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Ismawati	
NIM	: 17170015	
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)	
Semester - Tahun Akademik	: Ganjil - 2020/2021	
Judul Skripsi	: Pengaruh	Kepemimpinan
	Transformasional	Kepala Madrasah
	terhadap Peningkatan Kinerja Guru di	
	MTs Pergis Campalagian Polewali	
Lama Penelitian	: November 2020 sampai dengan Januari 2021 (3 bulan)	

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.




Dekan,

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan MPI
2. Arsip

Surat Balasan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI BARAT
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN POEWALI MANDAR
YAYASAN PERGURUAN ISLAM (YPI) CAMPALAGIAN
MADRASAH TSANAWIYAH PERGIS CAMPALAGIAN**
Alamat : Jl. Anwarul Majid No. 38 Desa Bonde Kec. Campalagian



SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI
Nomor 012/MTs 31 03 009/PP.00.5/TV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MTs Pergis Campalagian Desa Bonde Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar menerangkan bahwa :

Nama	Ismawati
NIM	17170015
Prodi	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas	Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Penelitian	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian Polewali

Nama tersebut di atas adalah benar telah mengadakan penelitian/pengambilan data pada MTs Pergis Campalagian Desa Bonde Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar tanggal 20 November 2020 sd 20 Januari 2021.

Berdasarkan surat izin penelitian dari Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim No 1677/Ua.03.1/TL.00.1/11/2020 Tanggal 18 November 2020

Demikian surat keterangan ini di buat sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Campalagian, 13 April 2021
Kepala Madrasah,
Nur Abbas, S.H., S.Pd.I
Nip. 19690731 201411 2 001

Dokumentasi



